

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Fenomén práce na částečný úvazek v současném světě

The Phenomenon of Part-time Jobs in Contemporary World

Student:

Bc. Lucie Tomiczková

Vedoucí diplomové práce:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2011

Zadání diplomové práce

Student: Lucie Tomiczková
Studijní program: Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Národní hospodářství
Téma: Fenomén práce na částečný úvazek v současném světě
The phenomenon of part-time jobs in the present world

1. Úvod
 2. Trh práce a jeho flexibilita
 3. Práce na částečný úvazek ve vybraných zemích
 4. Práce na částečný úvazek v ČR ve srovnání se situací ve vybraných zemích
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o vyžití výsledků diplomové práce
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOTÝNKOVÁ, M., *Trh práce na přelomu tisíciletí*, 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5

NEKOLOVÁ, M., *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*, Praha: VÚPSV, v.v.i, 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8

SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Šimek Milan, Ph.D.

Datum zadání: 26. listopadu 2010

Datum odevzdání: 29. dubna 2011

vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně.

29. dubna 2011

OBSAH

1. Úvod	1
2. Trh práce a jeho flexibilita	3
2.1. Trh práce	3
2.1.1. Nabídka na trhu práce	4
2.1.2. Poptávka na trhu práce	5
2.1.3. Nepružnost na trhu práce	5
2.2. Přejchod k více flexibilnímu trhu práce	6
2.3. Flexibilita	7
2.4. Flexibilní formy zaměstnání	8
2.4.1. Klasické formy flexibilní práce	9
2.4.2. Nové formy flexibilní práce	10
2.5. Flexicurity	11
2.6. Práce na částečný úvazek	14
3. Práce na částečný úvazek ve vybraných zemích	16
3.1. Faktory ovlivňující částečné úvazky	16
3.2. Holandsko	18
3.3. Velká Británie	24
3.4. Finsko	31
3.5. Spojené státy americké	36
3.6. Austrálie	41
4. Práce na částečný úvazek v ČR ve srovnání se situací ve vybraných zemích	47
4.1. Česká republika	47
4.2. Srovnání vybraných zemí	52
5. Návrhy a doporučení	58
6. Závěr	63
Seznam použité literatury	66
Seznam zkratek a symbolů	73

1. Úvod

V době krize je stále složitější si najít práci. A nejde pouze o práci na plný úvazek, ale v podstatě jakoukoliv práci, včetně brigád a kratších pracovních úvazků pro studenty, starší osoby či matky na rodičovské dovolené. Právě tyto osoby mají na trhu práce s prodlužující se krizí horší postavení. Ani po dvou letech od začátku krize se situace nezlepšuje, stále se objevují zprávy o propouštění, restrukturalizacích ve firmách či nedostatečné nabídce práce a neklesající míře nezaměstnanosti.

Často se také hovoří o jiném problému, a to nízké participaci žen, nejen na českém trhu práce, a snahách o její zvyšování. Jako podpůrné a pomocné řešení této situace by mohlo sloužit podporování flexibilních forem zaměstnání, především pak zaměstnávání na částečný úvazek.

Námětem k této práci byla mimo jiné anketa, probíhající na holandské univerzitě (Rijksuniversiteit Groningen) mezi domácími i mezinárodními studenty, jež se zaměřila na otázku, zda-li jsou studenti v budoucnu ochotni, za předpokladu, že budou mít rodinu, využívat více práci na částečný úvazek, či zda-li budou chtít pracovat na plný úvazek. Podle výsledků této ankety bylo zajímavé sledovat jaké množství osob, především žen, chtělo pracovat, i když budou mít děti, na plný úvazek. Tento výsledek byl pro zkoumající překvapením vzhledem k velkému využívání částečných úvazků v této zemi právě ženami/matkami a stále více i muži. Motivem volby daného tématu proto bylo zjištění, jak je tomu ve skutečnosti v Holandsku, ale i v jiných zemích, jaké jsou motivy volby těchto úvazků a jak je na tom v oblasti částečných úvazků Česká republika.

Cílem této práce je provést analýzu práce na částečný úvazek ve vybraných zemích se zaměřením na rozdělení a strukturu takovýchto úvazků, vzájemné srovnání legislativního a reálného postavení pracovníků na zkrácený úvazek, porovnání situace ve vybraných zemích se situací v ČR a nástin dalšího směřování české politiky zaměstnanosti v této oblasti.

Úvodní část práce je věnována především teoretickému vymezení trhu práce a jeho nepružností se zaměřením na období druhé poloviny 20. století, kdy se stále více začala prosazovat flexibilita a flexibilní formy práce. Právě flexibilitě a jejím formám je dále věnována úvodní kapitola, která přes základní vymezení a rozdělení směřuje a je ukončena základním popisem práce na částečný úvazek, na kterou je tato práce zaměřena.

Následující část se zaměřuje na vymezení základních faktorů, které mohou ovlivňovat částečné úvazky v rámci jednotlivých zemí, a analyzuje rozšíření, rozložení,

odvětvovou strukturu a legislativní úpravu oblasti částečných úvazků ve vybraných zemích, kterými jsou Nizozemí, Velká Británie, Finsko, Spojené státy americké a Austrálie.

V pořadí třetí kapitola analyzuje částečné úvazky, jejich legislativní úpravu, význam v minulosti a současnosti a využití v rámci České republiky. Ve své druhé části se zaměřuje na porovnání údajů o práci na částečný úvazek ve vybraných zemích především dle zvolených kritérií zaměřených na porovnání legislativy a přístupu k daným úvazkům a provedení časové, věkové, sociální a sektorové analýzy.

Poslední kapitola vychází ze zjištění předchozí kapitoly a věnuje se zhodnocení výsledovaných informací a návrhům případných změn, které by mohly napomoci zvýšení počtu pracovníků na částečný úvazek nejen v České republice, ale také v jiných státech světa.

2. Trh práce a jeho flexibilita

Práce je důležitým výrobním faktorem, který je nabízen potenciálními zaměstnanci na trhu práce, kde zaměstnavatelé tuto pracovní sílu vyhledávají. Na trhu práce se „zaměstnavatel a zaměstnanec navzájem najdou a dohodnou se na smlouvě o mzdě, pracovní době atd.“¹ A právě oblasti pracovní doby se bude tato práce věnovat nejvíce.

2.1. Trh práce

Pohledy na fungování trhu práce se liší. Liberálové vnímají trh práce jako samoregulovatelný a pracovní sílu jako druh zboží. Nerovnováha na trhu je podněcována štědrými sociálními dávkami, které snižují ochotu hledat si práci a pracovat. „Špatná informovanost o volných pracovních místech i negativní postoj lidí k mobilitě na trhu práce ať profesního, nebo prostorového charakteru způsobuje nepružnost nabídky práce.“²

Marxistický přístup se liší v pojetí samotného trhu práce, který je rozdělen na proletariát, který musí na trhu prodávat pracovní sílu a kapitalisty, kteří vlastní pracovní prostředky. Nezaměstnanost, zapříčiněná nerovnováhou mezi velikostí pracovních sil a akumulací kapitálu, je problémem kapitalistů, pokud nějaká nezaměstnanost existuje, pak je pouze nedobrovolná.

Keynesiánský přístup předpokládá, že trh není schopen se sám regulovat a hlavním regulátorem se tak stává stát. Problémy na trhu jsou způsobeny nepružností mezd, rozšiřováním strojů a technologií, které nahrazují lidskou práci a neefektivní poptávkou.

Monetaristický přístup se opírá o pojetí trhu práce jakožto vnitřně stabilního, kterému státní zásahy brání v dosažení přirozené rovnováhy. Monetaristé zdůrazňovali úlohu monetární politiky. Díky státním zásahům a chování odborů není trh úplně pružný, přičemž někteří lidé upřednostňují raději volný čas před prací.

Typologicky lze trh práce rozdělit na primární a sekundární, formální a neformální a interní a externí. Nejdůležitější je rozdělení na primární a sekundární trh práce. Primární trh nabízí oproti sekundárnímu lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, možnost profesního růstu a zvyšování kvalifikace, lepší platové a pracovní podmínky a ochranu zaměstnanců. Sekundární trh nabízí místa s nižší sociální prestiží, navíc neumožňuje

¹ ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*, 1. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2, str. 9

² VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, 1. vyd. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, str. 13

přechod na primární trh a nabízí velkou fluktuaci pracovníků a častou krátkodobou či dlouhodobou nezaměstnanost. Na sekundárním trhu se koncentrují především ženy, mladší a starší pracovníci, tělesně postižení, příslušníci etnických menšin a nekvalifikovaní pracovníci.

Trh práce je často v teorii modelován jako dokonalý. Takový stav však v reálném světě nenajdeme. Na trhy působí mnoho faktorů, kterými jsou například mzdová strnulost, existence monopsonů, působení odborů a státu či heterogennost a omezená mobilita práce.

Obecně je trh práce místem, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří se dohadují o ceně a množství práce. „Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Díky organizaci produkce a distribuci práce jsou uspokojovány osobní potřeby individuálních lidí i celé společnosti.

Na trhu práce se stejně jako na jiných trzích setkáváme se dvěma stranami subjektů. Nabídku na trhu práce tvoří ti, kdo nabízejí pracovní sílu, tedy zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání, poptávku po práci v tomto případě tvoří firmy nakupující pracovní sílu svých zaměstnanců.“³

2.1.1. Nabídka na trhu práce

Tržní nabídka práce je složena z individuálních nabídek práce každého zaměstnance, který se rozhoduje zda bude za danou mzdovou sazbu pracovat či se věnovat volnému času. „Rovnovážné alokace času je z hlediska jednotlivého pracovníka dosaženo v situaci, kdy se mezní užitek tohoto pracovníka z jeho práce rovná mezním nákladům, které mu tato práce působí.“⁴ S každou přidanou jednotkou mzdy se o práci uchází stále více jednotlivců.

Individuální nabídka práce je ovlivněna změnami reálné mzdy. Tato změna má na individuální nabídku práce dva rozdílné efekty, které jsou závislé na velikosti užitku ze spotřeby zboží a služeb a užitku z volného času. Substituční efekt se projevuje při růstu mzdové sazby nárůstem ochoty pracovat a tím nahrazovat volný čas časem stráveným v práci. Tento efekt je u každého pracovníka odlišný, přesto dochází u všech lidí k okamžiku, kdy velikost mzdy uspokojí všechny jejich potřeby, a oni jsou ochotni i přes

³ VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, 1. vyd. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, str. 23

⁴ JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Mikroekonomie: Učební text pro bakalářské studium*, 1. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2005. ISBN 80-248-0910-9, str. 203

vysokou mzdovou sazbu upřednostňovat svůj volný čas, jež jako určitý druh zboží nabývá s rostoucí mzdou své hodnoty. Tomuto efektu se říká důchodový efekt.

2.1.2. Poptávka na trhu práce

Tržní poptávka je stejně jako tržní nabídka součtem individuálních křivek poptávky po práci. Poptávka po práci je vytvářena zaměstnavateli (firmami), kteří na jedné straně sledují produktivitu práce každého nového pracovníka a příjem z jeho práce a zároveň náklady na tyto jednotky práce, které jsou vyjádřeny ve formě mezd (platu).

Produktivita práce je chápána jako zvýšení celkového produktu firmy. Firma však musí sledovat především, jaký zisk přinese nově zaměstnaný pracovník, zda bude jeho práce pro společnost přínosem či náklady na něj vynaložené nebudou mnohem vyšší. Právě z tohoto důvodu je důležité znát mezní příjem z produktu práce⁵, který je dán mezním fyzickým produktem práce⁶ vynásobeným cenou vyráběného produktu.

Na druhou stranu náklady na každého pracovníka firma sleduje prostřednictvím mezních nákladů na práci⁷, které jsou rovny mzdě. Individuální poptávka po práci je křivkou příjmu z mezního produktu práce, jelikož firma zaměstná jen tolik pracovní síly, aby její cena byla rovna těmto příjmům.

2.1.3. Nepružnost na trhu práce

Nepružnost⁸ na trhu práce může být způsobena více faktory. Jako hlavní faktor je třeba spatřovat legislativní omezení, dále sociální faktory a problematiku mezd a mzdových nákladů. Legislativa v oblasti pracovního práva představuje problém především kvůli pohledu na flexibilní formy zaměstnávání a jejich konkrétní úpravu či omezení a postavení pracovníků pracujících v rámci těchto forem zaměstnání.

Na straně nabídky je hlavní překážkou více flexibilního trhu řada sociálních faktorů souvisejících s neochotou či neschopností se odloučit od rodiny, blízkých či neochotou změny domova, zároveň pak i nízkou technickou mobilitou. K nižší flexibilitě může přispívat nedostatečná infrastruktura a vybavenost jednotlivých oblastí či těžké daňové

⁵ Příjem z mezního produktu práce vyjadřuje hodnotu, o kterou vzroste příjem firmy s další jednotkou práce.

⁶ Mezní fyzický produkt práce vyjadřuje kolik dodatečné produkce je schopna vyprodukovat další jednotka práce.

⁷ Mezní náklady na práci představují částku, o niž se zvýší celkové náklady firmy při zaměstnání další jednotky práce.

⁸ Nepružnost je chápána jako neschopnost adekvátní reakce nabídky práce na změny v poptávce po práci.

břemeno spojené s časovou náročností rekvalifikací. Vyšší pružnost na trhu práce lze očekávat v případě zvýšení mobility nebo zvýšení ochoty jednotlivců snadněji kombinovat placenou práci a jiné aktivity.

U zaměstnavatelů je flexibilita odvislá od efektivity mezd a snahy udržet si ve firmě významné a důležité pracovníky. Pro firmu je rozhodující poměr produktivity práce a hodinových nákladů na zaměstnance, dále rozhoduje o větší flexibilitě pracovněprávní legislativa, která vymezuje, jaké postavení mají pracovníci s flexibilní formou zaměstnání a zda-li jejich mzdové ohodnocení může být nižší oproti regulérním pracovníkům.

V neposlední řadě je důležitým faktorem ovlivňujícím pružnost trhu organizační flexibilita, spojená se schopností podniku v lepších časech zaměstnávat více pracovníků a v horších časech jich zaměstnávat méně a tím mnohem lépe přizpůsobovat jejich počet a pracovní dobu svým potřebám.

2.2. Přechod k více flexibilnímu trhu práce

V 19. století měla práce velký význam pro život, plnila funkci jistoty a byla založena na pracovní smlouvě, která upřesňovala místo práce a pracovní dobu. Ještě počátkem 20. století byla práce soustředěna na klasické formy celoživotního a celodenního zaměstnání. Práce byla organizována na základě tzv. taylorovské metody organizace práce⁹.

Postupem času se dlouhé pracovní dny začaly zkracovat, ustálila se osmihodinová pracovní doba a čtyřicetihodinový týden. Posledních 30 let probíhají změny v organizaci práce a výrobním procesu, stále více se prosazuje tendence zkracování pracovní doby či pracovního týdne. Tyto změny vedly k přechodu od tradičních, uzavřených, pevných pracovních systémů k více otevřenějším systémům.

Postupně docházelo k omezování práce na čtyři dny v týdnu či snižování počtu odpracovaných hodin za týden. Přecházelo se k odměnám za výkon a intenzivnějšímu využívání času. Zároveň však docházelo ke zvyšování úsilí o začlenění přestávek a času na

⁹ Prováděl studie u relativně efektivně pracujících dělníků pro nalezení nejlepšího způsobu výkonu zaměstnání a řešení každého úkolu. Při objevení řešení si vybral zaměstnance a učil je dělat jejich práci přesně podle výsledku.

Podstatou bylo přidělování přesně vymezených úkolů s přesně určenými lhůtami odvedení práce při použití určitých všeobecných zásad. Těmi jsou nahrazení při řízení empirie vědou, provádění výběru pracovníků podle jejich schopností, dosažení harmonie ve skupinové činnosti lidí, motivace pracovníků spravedlivou odměnou a odstranění překážek snižujících výkon pracovníků.

odpočinek do průběhu pracovního dne. Začala nová éra využívání flexibilní pracovní doby, začaly vznikat nové formy organizace pracovní doby a využívání malých týmů.

Ani tyto změny však nevedly ke snižování nezaměstnanosti, a tak bylo nutné pro snížení nákladů a zvýšení produktivity racionalizovat výrobu a přenést některá pracovní místa do zemí s nižšími mzdovými náklady. Bylo žádoucí vytvořit nové modely, ve kterých se uplatnily nové atypické formy práce, částečný úvazek, distanční práce, time banking, nepřetržité střídání směn po celý týden či práce na zavolání. Jednou z možností se ukázalo prodlužování provozní doby využitím kaskády flexibility¹⁰.

2.3. Flexibilita

Pojetí flexibility se liší a není jednoznačně definováno, lze ji chápat jako rychlost či schopnost pružně se přizpůsobovat změnám, v případě trhu práce přizpůsobovat se ekonomickým šokům. Jak uvádí profesor Gottvald ve své přednášce, flexibilní trh práce je schopen se přizpůsobovat měnícím se ekonomickým podmínkám způsobem, který zabezpečí vysokou zaměstnanost, nízkou nezaměstnanost, nízkou inflaci a zajistí plynulý růst reálných důchodů.

Sirovátka a Mareš (2003) zjednodušeně rozdělují pojetí flexibility na americké, spojující flexibilitu s nestandardními úvazky a rychlou fluktuací zaměstnanců a evropské, zaměřené na zlepšování podmínek pro přizpůsobování na trhu práce. Flexibilita velmi úzce souvisí se sociálními faktory a týká se spíše pracovníků pohybujících se na sekundárním trhu.

Existuje několik typologických rozdělení flexibility. Například Standing (1999) rozlišuje 6 typů flexibility. Organizační flexibilita vyjadřuje přizpůsobení struktury a organizace společnosti s cílem snížení nákladů a zefektivnění práce, mzdová flexibilita úpravu mezd v závislosti na situaci na trhu, flexibilita nákladů na práci představuje přizpůsobování nemzdových nákladů na práci, numerická flexibilita je chápána jako snadné přijímání a propouštění zaměstnanců s nízkými náklady, funkční flexibilita jako schopnost zaměstnance zastávat více pozic najednou a pružně mezi nimi přecházet a flexibilita pracovní struktury vyjadřuje interní mobilitu pracovníků bez nutnosti propouštění.

¹⁰ Nastavení takového počtu směn, které zajistí nepřetržitý provoz po celý rok a dosáhne se tak maximálního využití strojů i zaměstnanců a tím i zvyšování zaměstnanosti.

Chung (2009) naopak rozlišuje pouze flexibilitu numerickou (externí a interní), mzdovou a funkční. Externí numerická flexibilita vyjadřuje pružnost firmy v přijímání a propouštění svých zaměstnanců, interní se naopak týká vnitřních poměrů společnosti a její schopnosti pružně upravovat formu a délku pracovní doby a úvazků. Při rozdělení flexibility lze použít také členění na kvantitativní a kvalitativní formy flexibility a vnější a vnitřní formy.

Nejjednodušším se zdá členění na flexibilitu funkční a numerickou. Numerická flexibilita vyjadřuje přizpůsobování počtu zaměstnanců a odpracovaných hodin vzhledem k potřebám a aktuální poptávce firmy. „Druhým typem je tzv. funkční flexibilita, kdy jde především o strukturu kvalifikace a pracovních kompetencí. Jde o účelné přizpůsobování pracovníků potřebám organizace práce, promyšlené dopředu a s jasnou vizí firmy.“¹¹

Flexibilitu na trhu práce můžeme vnímat v rámci mezd, mobility pracovní síly a změn pracovní doby. Mzda má velký vliv na pružnost na trhu, působí na zaměstnavatele a jejich ochotu zaměstnávat nové pracovníky a na zaměstnance v ochotě nahrazovat volný čas prací. Je z velké části ovlivňována různými institucionálními omezeními jako jsou mzdová vyjednávání, minimální mzdy, daňový systém a systém sociálního zabezpečení.

Mobilita pracovní síly, ať už se jedná o geografickou, spojenou se změnou místa výkonu práce a stěhováním, či profesní, je ovlivňována především aktivní politikou zaměstnanosti, vzděláním zaměstnanců a jejich pracovními schopnostmi.

Flexibilita na trhu práce, na kterou se zaměřuje tato práce, je spojená s flexibilitou pracovní doby. Změny délky a pružnosti pracovní doby jsou ustanovovány v pracovních smlouvách dle dohody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a jsou ovlivňovány legislativou upravující oblast pracovní doby, uzavírání a rušení pracovních smluv, pracovní podmínky a omezení v souvislosti s propouštěním. Negativní dopad může mít tato legislativa především na zvyšování délky nezaměstnanosti a snižování diverzifikace pracovních podmínek.

2.4. Flexibilní formy zaměstnání

Jak již bylo uvedeno výše, flexibilita na trhu práce se může rozdělovat do více kategorií. Následující část je zaměřena na flexibilitu z pohledu času a pracovních smluv. Pojetí lze rozdělit na klasické a nové formy.

¹¹ SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, str. 21

Mezi flexibilní formy zaměstnávání můžeme zařadit např. pracovní poměr na dobu určitou či jiné dočasné pracovní úvazky, částečné pracovní úvazky, práce na zavolání, sdílení práce, práci z domova, příležitostné pracovní úvazky, práci s pružnou pracovní dobou, práci přesčas a práci na směny.

2.4.1. Klasické formy flexibilní práce

Mezi klasické formy flexibilní práce, které umožňují pružnější reakce zaměstnavatelů na současnou ekonomickou situaci, patří práce přesčas, práce na směny, práce v sobotu a neděli a práce v noci.

Práce přesčas je jednou z nejčastěji využívaných forem přizpůsobování se finanční situaci v ekonomice a jednotlivých podnicích. Představuje práci, která je vykonávána nad ujednanou, pravidelnou pracovní dobu, nesmí však být nadužívána. V některých zemích je práce přesčas povolena pouze v souvislosti s národní obranou či ekonomickými a sociálními katastrofami (Bulharsko), může být povolena pouze při dohodě mezi zaměstnanci a zaměstnavateli či pro naléhavé práce, které musí být provedeny okamžitě, aby se zabránilo nevyhnutelné ztrátě či nehodě (např. Mali).

Společně s **prací v soboty, neděle** a **prací v noci** je práce přesčas zpravidla ohodnocována určitým násobkem standardní mzdy. Všechny tyto formy jsou blíže specifikovány, včetně jejich ohodnocení, v rámci národní legislativní úpravy pracovního práva.

Práce na směny představuje rozvržení pracovníků v rámci celého provozu/dne na pracovišti tak, že doba provozu je delší než délka pracovní doby pracovníka, který je po určité době na pracovišti vystřídán jiným zaměstnancem. Je možné se setkat s jedno, dvou a třisměnným provozem (výjimečně existuje i vícesměnný provoz), přičemž v případě dvousměnného provozu jsou směny zpravidla dlouhé 12 hodin a v případě třisměnného 8 hodin.

V některých zemích, jako je např. Norsko, je směnnost časově omezena a upravena podle délky pracovního týdne. Dle legislativní úpravy jednotlivých zemí může být možnost směnného provozu závislá na ekonomické situaci, v jiných případech na potřebách výroby či poskytování služeb. V některých případech je nutné směnnost domluvit mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, častěji si ji určuje zaměstnavatel sám.

2.4.2. Nové formy flexibilní práce

Nové formy pracovních úvazků mají více podob, v následující části jsou uvedeny příklady těch nejčastěji využívaných. Jednotlivé formy zaměstnání mohou být vzájemně propojeny či být pravidelně kombinovány.

Práce na dobu určitou představuje formu práce, při které se očekává, že bude zaměstnanec zaměstnán na specifickou, předem stanovenou dobu a po jejím uplynutí opustí danou práci. V některých zemích je smlouva na dobu určitou považována za výjimku z běžně uzavíraných smluv na dobu neurčitou, v jiných zemích je běžné uzavírání této smlouvy, ale je omezováno její opakované uzavírání a délka jejího trvání. V rámci legislativy mohou být upravovány důvody vzniku takovýchto smluv.

Práce na částečný úvazek představuje práci, která je kratší než zaměstnání na plný úvazek a je ohodnocováno nižší mzdou. Tato forma zaměstnávání bude blíže popsána v následujících částech.

Práce na zavolání je práce, u které se očekává, že bude pracovník připravený kdykoliv v případě nutnosti, tzv. na zavolání, pracovat. Tato činnost může být vykonávána nad rámec běžné pracovní doby, převážně v případě naléhavé situace nebo pokud jsou v rámci této činnosti poskytovány základní potřeby společnosti, v době přírodních katastrof či jiných událostí, které ohrožují lidské životy. V jednotlivých zemích je tato činnost časově omezena od několika hodin až po několik dní.

Sdílení práce spočívá v rozdělení práce mezi dva či více zaměstnanců tak, aby pokryly celou pracovní dobu. Na rozdíl od směnného provozu tedy dochází k dělení jednoho pracovního místa mezi více osob. Může být v legislativě upraveno různými způsoby či v případě některých zemí, včetně České republiky, není vůbec právně definováno. Často je pojem sdílení práce spojován s využíváním tzv. jobrotation¹².

Práce z domova představuje práci, která je vykonávána mimo sídlo zaměstnavatele. Zaměstnání může být vykonáváno pouze z domova, nejčastěji je ale prováděno pouze několik dní v týdnu a je kombinováno s prací na pracovišti. Výhodou je možnost samostatně si rozvrhnout pracovní dobu, která nemůže být plně kontrolována zaměstnavatelem. Díky rozvoji nových technologií se začíná stále více objevovat tzv. teleworking¹³.

¹² Jobrotation představuje náhradu stávajícího zaměstnance společnosti, který odchází na další vzdělání, za jiného, pro práci vyškoleného, pracovníka. Napomáhá zaměstnavateli ke zvyšování konkurenceschopnosti a efektivnosti a stávajícímu i novému zaměstnanci pomáhá ke zvyšování kvalifikace a šancí na trhu práce.

¹³ Jedná se o práci, kdy díky větší dostupnosti a rozšířenosti technologií není nutná fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti. Ten tak může pracovat na dálku z jakéhokoliv místa, nezbytností je však využívání určitého druhu informační a komunikační technologie.

Klouzavá pracovní doba vzniká na základě rozhodnutí a dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či na základě kolektivní smlouvy a stanovuje možnost zaměstnanců zvolit si začátek a konec pracovní doby dle vlastní potřeby, přičemž je zaměstnavatelem pevně stanovené časové rozmezí pracovní doby povinné pro všechny pracovníky. V této době musí být všichni pracovníci na pracovišti. Důležité je při ujednání klouzavé pracovní doby přesně vymezit délku denní/týdenní pracovní doby a pevně stanovenou pracovní dobu.

Samostatná výdělečná činnost je specifickým druhem činnosti, v rámci které osoby pracují a podnikají samostatně na vlastní „účet“ a volí si svůj vlastní pracovní čas. Jejich činnost je upravována občanským právem. V případě, že jsou tyto osoby zaměstnávány jinými společnostmi je tento vztah upravován pracovním právem. Jinými formami pracovní činnosti založené na občanském právu jsou smlouvy o dílo, na provedení služby nebo mandátní smlouvy. Legislativní úpravy zaměstnávání jsou v jednotlivých zemích rozdílné, některé státy je neupravují vůbec.

Agenturní zaměstnávání je přijímání osob do pracovního poměru a jejich následné poskytování, prostřednictvím agentury, jiné společnosti k plnění smluvených úkolů za určitou úhradu. Agentury poskytují poradenství a informační činnosti a pro své zaměstnance vyhledávají zaměstnání. Tato forma flexibilního zaměstnávání může být regulována specifickými právními předpisy zaměřenými na vztahy mezi subjekty či právní postavení „pronajímaných“ osob, v některých zemích však žádná bližší definice či legislativní úprava neexistuje.

Subdodavatelské pracovní vztahy jsou představovány povinností zaměstnance odvádět práci ve prospěch třetí osoby, která je obchodním partnerem či zákazníkem zaměstnavatele. Tyto vztahy jsou často využívány, jejich legislativní úprava je však neadekvátní především v oblasti odpovědnosti obchodního partnera. Hlavní práva a odpovědnost je upravena pro zaměstnavatele, v některých zemích však neexistuje žádná právní úprava těchto vztahů.

2.5. Flexicurity

V současném světě se stále více s rozvojem flexibilních forem zaměstnání klade důraz na správnou regulaci a ochranu zaměstnanců i zaměstnavatelů a podporu nezaměstnaných ve snaze zlepšit jejich šance na zapojení se do pracovního procesu. S těmito faktory pracuje flexicurita.

Podle Wilthagena a Trose (2004) lze flexicuritu definovat jako stupeň jistoty zaměstnání, pracovních míst, příjmů a kombinaci bezpečnosti, která usnadňuje kariéru na trhu práce i pracovníkům s relativně slabou pozicí a umožňuje trvalé a vysoce kvalitní zapojení a sociální začlenění na trhu práce. Zároveň poskytuje určitý stupeň numerické, funkční a mzdové flexibility, který umožňuje pracovním trhům včasné a adekvátní přizpůsobení měnícím se podmínkám s cílem udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a produktivity.

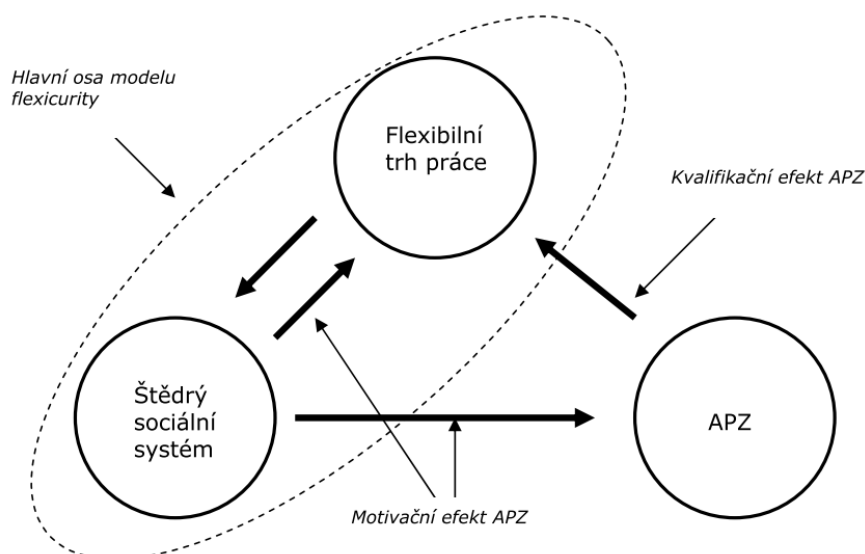
Jedná se o model, který vznikl v Dánsku v 90. letech 20. století a silně ovlivňuje i politiku Holandska, Švédska a jiných evropských zemí. Jedná se o pojem, který spojuje flexibilitu a security neboli ochranu na trhu práce. Flexibilita je zde chápána jako zvyšující se pružnost pracovní síly díky fungování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti má na druhou stranu zajistit práva a povinnosti vyplývající pro nezaměstnané.

Oblast ochrany na trhu práce je chápána jako snaha ochránit konkrétní pracovní místa (ochrana pracovního místa), udržet zaměstnance v práci (ochrana zaměstnanosti), poskytování příjmů v případě nezaměstnanosti formou pasivní politiky zaměstnanosti (ochrana příjmů) a snaha o zachování pracovních návyků (kombinovaná ochrana). Standing (1999) navíc rozlišuje ještě reprezentační ochranu, tedy nutnost působení dostatečně vlivných organizací hájících zájmy pracovníků, ochranu reprodukce znalostí a dovedností a ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků.

Flexicurity vychází z dánského modelu, který se zaměřoval na tři základní prvky na trhu práce, a to liberální legislativu ochrany pracovních míst, kvalitní programy aktivní politiky zaměstnanosti a štědrý systém sociálního zabezpečení s krátkým obdobím nároku na dávky v nezaměstnanosti. Grafické znázornění modelu je vidět na obrázku 2.1.

Flexibilní trh práce je založen na častějším vytváření a rušení pracovních míst, zvýšení mobility pracovníků a odstranění bariér propouštění. Sociální systém je velmi štědrý, zajišťuje dávky v nezaměstnanosti ve výši až 90% předchozího příjmu, ale je vázán na aktivní hledání práce a zároveň je podpora poskytována maximálně po dobu jednoho roku. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je na základě lokálních potřeb podporovat a „nutit“ nezaměstnané ke zvyšování svého vzdělání a tudíž své zaměstnatelnosti a poskytování dlouhodobě nezaměstnaným poradenství. Velkou roli hraje také přítomnost široce rozvinutého sociálního dialogu a zodpovědnost sociálních partnerů na všech úrovních za řešení problémů na trhu práce.

Obr. 2.1 Dánský model flexicurity



Zdroj: Nekolová, M., Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice

Z dánského modelu vychází upravené základní prvky flexicurity pro uplatnění v ostatních zemích. Mezi tyto prvky patří vymezení legislativního rámce na trhu práce, účinná a aktivní politika zaměstnanosti, kvalitní systém celoživotního vzdělávání, systém poskytování podpor v nezaměstnanosti a sociální kapitál.

Legislativní rámec by měl upravovat flexibilní formy zaměstnání a umožňovat pružnější reakce zaměstnavatelů i zaměstnanců na změny na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti by měla pomáhat vyrovnat se s rychlou změnou a pomáhat při hledání zaměstnání, poskytovat rekvalifikační programy a vytvářet účelová pracovní místa, zároveň by měla stimulovat ekonomicky neaktivní k větší aktivitě a hledání zaměstnání a zkracovat období nezaměstnanosti s cílem usnadnit přechod do nového zaměstnání.

Prvkem flexicurity je také snaha dosáhnout vysokého podílu vysokoškolsky vzdělaných osob a vyššího podílu středoškolsky vzdělaných osob a zároveň podpora celoživotního vzdělávání zaměřeného hlavně na skupiny nejohroženějších zaměstnanců. Systém podpor v nezaměstnanosti by měl při splnění vymezených povinností zajišťovat udržení sociálního statutu a poskytování dostatečné podpory, někdy až do výše 100% příjmů. Zároveň je podporováno zkrácení doby poskytování této podpory. Důležitý je i velmi vysoký sociální kapitál (míra důvěry ve společnosti) v jednotlivých zemích.

2.6. Práce na částečný úvazek

Práce na částečný úvazek je jednou z možností jak flexibilněji reagovat na situaci na trhu práce a celkovou ekonomickou situaci. Tato forma patří mezi nejstarší flexibilní zaměstnání, využívá se už více než 30 let. Její chápání je rozdílné, dá se však říci, že se jedná o jakýkoliv úvazek, který je kratší než práce na úvazek plný.

V některých zemích neexistuje žádné přesné časové vymezení, v jiných státech částečné úvazky nesmí přesáhnout časové období, kterým je determinován plný pracovní úvazek. Většinou se mezní limit pohybuje kolem 30-35 hodin týdně. Práce na částečný úvazek může být stejně jako práce na plný úvazek uzavírána na dobu určitou a dobu neurčitou.

Legislativní úprava existuje skoro stejně dlouho jako samotný pojem částečného úvazku. V některých zemích stále není toto zaměstnávání regulováno, v dalších zemích se právní úprava liší, např. v oblasti přesčasové práce. V EU je úprava ponechána v kompetenci jednotlivých zemí, veškeré úpravy však musí být v souladu se směrnicí č. 1997/81 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku. Podobné je to v případě Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 175 o práci na zkrácený úvazek.

I přes existující legislativní opatření a právní vymezení stejného postavení, které by mělo zajistit rovné zacházení se všemi pracovníky, zaměstnanec pracující na zkrácený úvazek nemá v praxi garantován nárok na stejné podmínky jako má pracovník na plný úvazek, včetně souvisejících výhod. Nejčastěji se jedná o případ, kdy zaměstnanec pracuje za proporcionálně nižší mzdu, i když vykonává stejné množství práce a často při téměř stejné délce pracovní doby.

Nejčastěji práci na zkrácený pracovní úvazek vykonávají dobrovolně mladí lidé, studenti a učni, osoby na rodičovské dovolené, především ženy a důchodci. Tyto úvazky jsou specifické právě tím, že umožňují vstup na trh práce i lidem, kteří nejsou z různých důvodů schopni vykonávat práci na plný úvazek, umožňují lépe zvládat rodinu a práci zároveň. Někteří lidé však tuto práci vykonávají nedobrovolně a pouze kvůli snaze zaměstnavatelů zvýšit flexibilitu na pracovišti jsou jejich smlouvy „převedeny“ z plných na částečné úvazky.

Částečné úvazky jsou v současné době přítomny snad ve všech odvětvích, největší zastoupení je v sektoru služeb, veřejném a sociálním sektoru. Mezi odvětví, ve kterých je nejvíce zkrácených úvazků patří vzdělávání, školství, zdravotnictví, sociální péče, hotelnictví či telekomunikace.

Jako pozitivum u částečných úvazků je chápáno dosahování vyšší produktivity zaměstnanců, kteří jsou během kratší pracovní doby pracovitější, více se soustředí na zadanou práci a jsou přesnější. Jako další je vnímán pozitivní efekt na míru zaměstnanosti zvyšující účast žen na trhu práce. Pro zaměstnavatele představuje možnost pružněji reagovat na požadavky trhu a z toho vyplývající zvyšování efektivity práce.

Negativem může být chápáno zvyšování nákladů na pracovní sílu, především fixních nákladů, které jsou spojené se zaměstnáváním více lidí, a větší administrativní zátěž pro zaměstnavatele. V případě zaměstnanců se negativem může jevit horší postavení ve společnosti a menší pravděpodobnost pracovního postupu a kariérního růstu oproti stálým zaměstnancům pracujícím na plný úvazek.

3. Práce na částečný úvazek ve vybraných zemích

Následující část popisuje situaci na pracovním trhu ve vybraných zemích se zaměřením na oblast práce na částečný úvazek, její rozšíření, rozložení, odvětvovou strukturu a legislativní úpravu. Pro práci byly vybrány vyspělé země světa, přesněji Holandsko, jakožto země, ve které se výrazně prosazuje zaměstnávání na částečný úvazek, Velká Británie a Finsko, jako zástupci Evropy a USA a Austrálie, jako vyspělé zámořské státy s rozdílným státním zřízením a odlišným uspořádáním na trhu práce.

Data, která jsou v práci použita jsou převzata ze dvou zdrojů. Pro srovnání základních ukazatelů jsou využity statistiky OECD, což umožňuje snadnější srovnání všech údajů, jelikož jsou vymezeny jednotnou metodikou. Zbylé údaje týkající se bližšího rozboru práce na částečný úvazek jsou převzaty z národních statistických úřadů. Pro větší vypovídací hodnotu bylo jako sledované období vybráno desetiletí mezi lety 2000 – 2009. V případě nedostupnosti dat jsou údaje z období nejbližší současnosti.

3.1. Faktory ovlivňující částečné úvazky

Existuje několik faktorů, které mohou ovlivnit množství pracovníků na částečný úvazek. Mezi hlavní faktory lze zařadit míru ekonomické aktivity v jednotlivých zemích, rozhodující je především počet ekonomicky aktivních žen, protože právě ony jsou nejčastěji spojovány s prací na částečný úvazek. Dalšími faktory jsou odvětvová struktura, pracovně právní legislativa, míra uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti, ochota pracovat či zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek a sociální služby a daňové systémy. Jistý vliv může mít i národní chápání a přístup k množství odpracovaných hodin.

Oblast daňových systémů ovlivňuje výhodnost zkráceného úvazku. Sociální systémy naopak motivaci zaměstnance k uzavírání i nestandardních pracovních smluv a k práci v nových pracovních režimech místo neaktivity. Rozvíjející se systém sociální ochrany může zajistit poskytování dávek na zajištění vyššího příjmu v případě, že nezaměstnaní a neaktivní osoby budou přijímat zkrácené pracovní úvazky a tím pomůže těmto osobám udržet si pracovní návyky. V oblasti institucionální péče je hlavní zabývat se péčí o malé děti a zajistit rodičům její dostupností možnost věnovat se plně svému zaměstnání. Právě příliš drahá péče (ať už státní či soukromá) nutí jednoho z rodičů k volbě kratšího úvazku, aby byl schopen se o děti starat.

Kromě vlastní národní legislativy zabývající se pracovně právními vztahy a částečnými úvazky existují ještě mezinárodní právní předpisy. Mezi dvě základní legislativní opatření týkající se částečných úvazků, které poskytují základ pro vytváření a úpravy národní pracovní legislativy, patří výše zmíněná směrnice EU a Úmluva Mezinárodní organizace práce.

Směrnice stanovuje obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečných úvazků. Jejím účelem je „provedení rámcové dohody mezi obecnými mezioborovými organizacemi. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do dvou let nebo zajistí, aby sociální partneři nejpozději do uvedeného data zavedli nezbytná opatření dohodou. Dohoda uznává rozmanitost poměrů v členských státech, přiznává, že částečný pracovní úvazek je charakteristickým rysem zaměstnání v určitých odvětvích a činnostech, stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečného pracovního úvazku.

Účelem této rámcové dohody je

a) zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku;

b) usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.“¹⁴

Aby vstoupila v platnost v jednotlivých zemích, musí být Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 o práci na zkrácený úvazek ratifikována členskými státy. Většina článků je zaměřena na zajištění stejných podmínek pro pracovníky na částečný úvazek a jejich realizaci. Ve článku 2 stojí: Úmluva nepostihuje příznivější ustanovení týkající se pracovníků se zkráceným úvazkem podle jiných mezinárodních pracovních úmluv.

Dle článku 7 „je třeba učinit opatření, která by zajistila, že pro pracovníky zaměstnané na zkrácený úvazek budou platit stejné podmínky jako pro srovnatelné pracovníky s plnou pracovní dobou v oblasti: a) ochrany v mateřství; b) ukončení zaměstnání; c) placené roční dovolené a placených veřejných svátků, a d) zdravotní dovolené, přičemž se rozumí, že peněžní nároky mohou být stanoveny v poměru k pracovní době anebo výdělku.“¹⁵

¹⁴ SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

¹⁵ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 o práci na zkrácený úvazek, 1994

Úmluva byla přijata v roce 1994, vstoupila v platnost 28.2.1998 a od té doby byla ratifikována celkem 13 státy. Do konce tisíciletí tak učinily Kypr, Finsko, Itálie, Guyana a Mauritius, v roce 2001 ratifikovaly úmluvu Lucembursko, Holandsko a Slovinsko. Švédsko ratifikovalo úmluvu v roce 2002, Albánie v roce 2003, Portugalsko v roce 2006 a nejnověji v roce 2010 Bosna a Hercegovina a Maďarsko.

3.2. Holandsko

Nizozemské království vzniklo v roce 1815. Jedná se o konstituční monarchii s fungujícím parlamentem. Moc panovníka je minimální, má především ceremoniální funkci, zastupuje i moc výkonnou. Tu má také vláda v čele s ministerským předsedou, která je odpovědná parlamentu. Pro Nizozemí je typická politika územní homogenity jak administrativní, ekonomické, tak i psychosociální.

Holandský politický systém je z velké části založen na kompromisu a při nemožnosti shody u problémových témat přenechá problémy komisi odborníků a respektuje jejich návrhy. Proto velká koalice stran z pravého i levého křídla politického spektra není tak problematická jako v jiných zemích.

V roce 2010 čítalo obyvatelstvo země 16,57 mil. z čehož bylo 8,37 mil. žen.

Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva se od roku 2000 zvyšoval, a to v průběhu celého sledovaného období, dokonce i v době „krize“, jak je možné vidět v tabulce 3.1. Důležitý byl nárůst ekonomicky aktivních žen, který ve stejném období vzrostl celkově o zhruba 558 tis. žen. Účast na trhu práce je v Holandsku dlouhodobě vysoká, od roku 2001 přesahuje celková participace 75%, v roce 2009 se tento údaj pohyboval dokonce blízko 79%. Stejně tak účast žen je netradičně vysoká. Od roku 2000, kdy dosahovala 65,2% se zvýšila až o 8,3 procentního bodu. Lze předpokládat, že při současném trendu, i přes ekonomickou krizi, se tento údaj v následujících letech zvýší nad hranici 75%. Míra nezaměstnanosti v Holandsku je jednou z nejnižších v Evropské unii, ať už se jedná o údaje celkové míry nezaměstnanosti, či míry nezaměstnanosti žen. Výše tohoto ukazatele dosahovala ve sledovaném období maximální hranice 5,5%. Po celé sledované období dosahovala míra nezaměstnanosti žen vyšší úroveň než celková hodnota, v posledním sledovaném roce však dosáhla stejných hodnot.

Tab. 3.1: Základní údaje o pracovním trhu v Nizozemí v letech 2000-2009

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v mil.)		Míra participace (v %)		Míra nezaměstnanosti (v %)	
	Celkem	z toho žen	Celkem	ženy	Celkem	ženy
2000	7,977	3,456	74,3	65,2	3,1	3,9
2001	8,097	3,524	75	66,1	2,5	3,1
2002	8,201	3,598	75,5	67,1	3,1	3,5
2003	8,248	3,643	75,6	67,5	4	4,1
2004	8,253	3,662	75,6	67,7	5	5,2
2005	8,295	3,719	75,8	68,6	5,1	5,5
2006	8,369	3,789	76,4	69,6	4,2	4,6
2007	8,502	3,886	77,5	71,4	3,5	4
2008	8,602	3,959	78,4	72,6	3	3,2
2009	8,65	4,014	78,8	73,5	3,9	3,9

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

V Holandsku se jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo počítají všechny osoby mezi 15 a 64 lety. Jako práce na částečný úvazek je v Nizozemí chápána pravidelná práce vykonávaná za úplatu a na základě smlouvy s tím, že je pracovní doba kratší než normální pracovní doba pro dané odvětví či firmu, zároveň však tento pracovní úvazek musí týdně přesáhnout 12 hodin. Obecně jde o úvazek kratší než je 35 hodin týdně. Mezi částečné úvazky se nezahrnují sezónní práce a práce na tzv. dohodu o minimální době.

První možnost pracovat na částečný úvazek dostaly holandské ženy v 50. letech 20. století. Od 60. let se projevil trend růstu ženské participace na trhu práce. Tento trend byl v zemi podporován vládní politikou, jejímž cílem bylo zvýšení počtu pracovních míst, finanční nezávislosti žen a příjmů do systému sociálního zabezpečení. Na významu však tato práce nabyla až později v 80. letech, kdy se sami zaměstnavatelé zaměřili na částečné úvazky a s tím spojenou úsporu nákladů, to vše v reakci na prudký nárůst nezaměstnanosti na počátku desetiletí. Vláda se v té době snažila zavést politiky na vynucení a ochranu pracovníků na částečný úvazek, zatímco se jak odbory, tak zaměstnavatelské organizace zasazovaly o zvýšení množství míst na částečný úvazek a snížení nezaměstnanosti pomocí redukce pracovních hodin. Tato dohoda vstoupila v platnost v roce 1982.

Nejvíce se v legislativní oblasti událo v 90. letech. Veškeré legislativní změny měly za úkol zatraktivnit částečné úvazky. První důležitý zákon vešel v platnost v roce 1993, kdy došlo ke zrušení výjimky aplikace a rozšíření uplatnění minimální mzdy a příplatků a sociálních dávek na všechny pracovníky bez ohledu na formu úvazku. V roce 1995 vznikly první kolektivní smlouvy pro částečné úvazky, které byly sepsány mezi odbory

a zaměstnavateli. Právě díky začleňování lepších možností práce na částečný úvazek do kolektivních smluv začaly podniky vidět větší výhody tohoto uspořádání. I přesto jsou zaměstnavatelé dlouhodobě zaměřeni především na zaměstnávání a podporování kariérního růstu osob pracujících na plný úvazek.

O rok později vstoupil v platnost zákon vymezující stejné pracovní podmínky a práva pro všechny pracovníky na částečný a plný úvazek, ať už se jednalo o mzdy, práci přesčas, bonusy či vzdělávací programy. Rok 2000 přinesl zákon o částečném úvazku, díky kterému vznikla možnost zaměstnanců požadovat zvýšení či snížení množství pracovních hodin. Všechny přijaté zákony z velké části pouze kopírovaly či navazovaly na již zavedenou praxi ve společnosti.

Daňové reformy, provedené vládou, měly motivovat především ženy k placenému zaměstnání. Takovou reformou byla např. změna daňových zákonů v roce 2001, která měla za úkol nahradit dřívější nastavení daňových výhod, snížit daňovou zátěž a zajistit tak zvýšení atraktivity nízko příjmové práce pro ženy, které mají vysoce výdělečné partnery. Reforma přinesla změnu v oblasti slev na dani přenášených mezi partnery, které od roku 2001 neovlivňovaly celkový daňový odpočet. Tím se snížily celkové náklady pro vstup na pracovní trh. Jak bylo zjištěno (Bosch, Van der Klaauw, 2009) tato reforma zatraktivnila práci a pomohla zvýšit účast žen na trhu práce o 3,5%.

Nový zákon z roku 2005 týkající se péče o dítě umožnil ženám lehčí přístup k práci, když se vláda zavázala poskytovat rodinám přímé dotace spojené s péčí o děti. V roce 2006 navíc došlo k navýšení sociálních výdajů mj. právě v této oblasti.

V roce 2008 vytvořil Výbor pro účast na trhu práce sérii doporučení pro zlepšení situace na trhu. Výbor se mimo jiné zabýval vysokým počtem pracovníků na částečný úvazek, který je podle jejího stanoviska jednou ze slabých stránek holandského trhu práce. Výbor vládě doporučil stimulovat účast na trhu a zvýšit počet odpracovaných hodin především u žen. Hlavním prostředkem jak tohoto cíle dosáhnout je změna příjmových daní, které zvýší mzdy. Tato doporučení se stala součástí národního reformního programu pro roky 2008 až 2010.

Pokud jde o konkrétní čísla v oblasti částečných úvazků, v rámci sledovaného období se zvyšovalo procento pracovníků na částečný úvazek v případě mužů. Dlouhodobě vysoké procento těchto úvazků přetrvává u žen. Procentuální množství pracovníků na částečný úvazek se během let 2000 až 2005 pohybovala nad 76%, od roku 2006 se začal tento poměr zmenšovat, i tak se hodnota v roce 2009 pohybovala okolo 75%. Celkově se

v Holandsku procento pracovníků na částečný úvazek zvyšuje. Během posledního desetiletí došlo k navýšení o 4,5 procentního bodu.

Tab. 3.2: Práce na částečný úvazek v Holandsku (v %)¹⁶

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
muži	13,39	13,82	14,37	14,76	15,02	15,27	15,46	16,06	16,18	16,98
ženy	76,19	76,27	76,18	76,10	76,12	76,27	75,91	75,53	75,58	74,96
celkem	32,14	33,00	33,93	34,51	35,04	35,57	35,36	35,92	36,06	36,67

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Z velké části se jedná o dobrovolné částečné úvazky, jen malé procento (2-3%) osob by chtělo raději pracovat na plný úvazek. Nizozemští zaměstnanci v současnosti nejsou ochotni ani zvyšovat počet odpracovaných hodin. Jsou to pracovníci na plný úvazek, kteří by chtěli snížit množství pracovních hodin, zatímco pracovníci na částečný úvazek jsou spokojeni se stávajícím počtem odpracovaných hodin.

Během let se postoje k práci na částečný úvazek měnily. Ženy chtěly více pracovat, ale zároveň nechtěly obětovat tolik času a proto se snažily získat práci převážně na částečný úvazek, který nabízí vhodnější příležitosti pro kombinaci placené práce a výchovy dětí. Volba částečných úvazků je často volbou mezi rodinou a kariérou, kdy muži chtějí být s dětmi, ale nechtějí obětovat svou kariéru, kdežto ženy chtějí kariéru, ale bez toho, aby obětovaly velké množství času s rodinou. Holandské ženy si tolik necení vysokého platu a dobře se vyvíjející kariéry jako muži a více si cení nemateriálních složek práce, jako jsou zapojení do sociálně užitečných aktivit, kontakt se spolupracovníky a klienty či možnost rozvíjet svůj talent. Jako jeden z důvodů volby částečných úvazků je uváděna skutečnost, že po narození svého prvního dítěte sice ženy chtějí pracovat, ale pouze na částečný úvazek. I přes existující legislativu je flexibilita pracovních hodin nízká a proto ženy, které chtějí výrazně nižší počet pracovních hodin, mají větší tendence z pracovního trhu nakonec odejít.

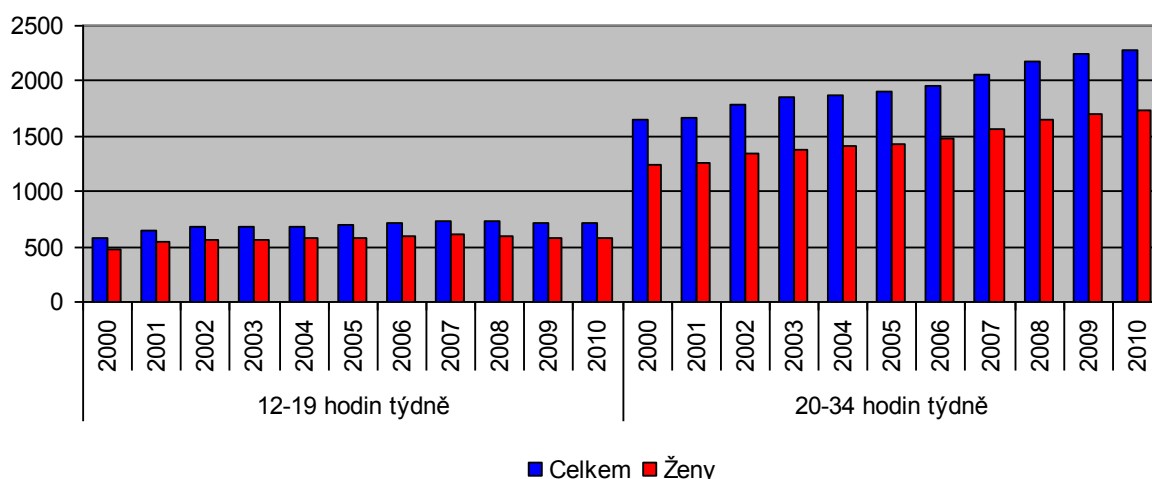
Dříve si částečné úvazky volili hlavně muži na počátku a konci pracovního života. Šlo především o studenty, kteří si v rámci studia ještě přivydělávali, aby si zajistili určitý příjem, a starší muži v důchodovém věku. Dostupnost částečných úvazků a vysoká flexibilita přinesla mužům větší možnosti k redukci pracovních hodin a množství času,

¹⁶ Dle statistiky OECD je jako částečný úvazek chápán úvazek, který za týden nepřesáhne více než 30 hodin. Tato statistika zohledňuje obecně uznávanou formulaci částečných úvazků a může se lišit od národního vymezení. Údaje zahrnují všechny osoby starší 15 let.

kteřý chtějí strávit v placené práci. Trend v této oblasti je stoupající nejen v Holandsku, ale ve všech západních zemích. Vliv na zvyšování částečných úvazků má i pomalu klesající participace mužů na trhu práce. V Holandsku k tomu přispěl rostoucí počet práce neschopných osob. Právě růst počtu nepracujících mužů zvýšil sociální akceptování mužské práce na částečný úvazek.

Přístup k domácím pracím se během let tolik nezměnil, proto je pro ženy pracující na částečný úvazek důležité časově si rozložit své činnosti. Jako hlavní povinnost ženy je stále brána starost o domácnost, mužská participace v této oblasti se sice zvýšila, každopádně jejich hlavní zaměření je stále na placenou práci a finanční zajištění rodiny. Proto se začala stále častěji prosazovat varianta zkráceného týdne. Případová studie z roku 2008 zkoumala na vzorku zaměstnanců velké holandské banky mimo jiné oblast odpracovaných hodin a druh pracovních úvazků. Tato studie kromě jiného poukázala na změnu preferencí pracovníků, kteří již nevolí pouze mezi částečným a plným úvazkem, ale mohou si zvolit tzv. střední variantu, při které pracují 4 dny v týdnu s delší pracovní dobou. Mezi pracovníky banky byla tato varianta velmi populární. Pokud jde o práci na částečný úvazek, zvolilo si ji zhruba 3% mužů a 35% žen, v řídicích pozicích tomu však bylo o poznání méně pouze 1% mužů a 5% žen.

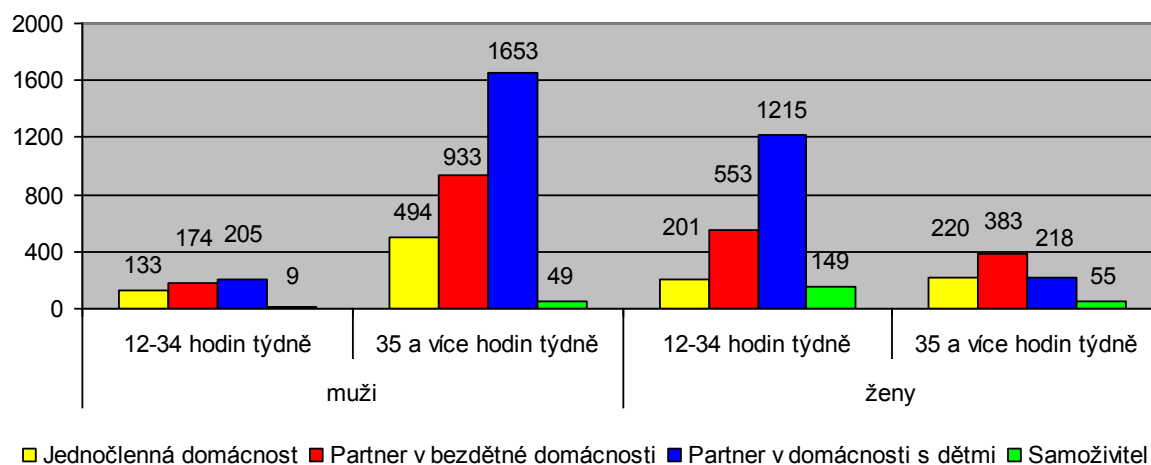
Graf 3.1: Množství pracovníků na částečný úvazek dle počtu odpracovaných hodin (v tis.)



Zdroj: Statline, Labour force by sex, dostupný z WWW: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/?DM=SLEN&PA=71958ENG&LA=EN&VW=T>

Průměrná hodnota odpracovaných hodin týdně se pohybuje kolem 24 hodin, což představuje více než poloviční úvazek. Pokud jde o časové rozdělení, nejvíce pracovníků na částečný úvazek pracuje 20 – 34 hodin týdně. Pro rok 2010 to bylo celkově téměř 2,3 milionů lidí, z čehož bylo 1,729 mil. žen. Naopak na 12-19 hodinové týdenní úvazky bylo ve stejném roce celkově zaměstnáno 713 tis. osob, z toho 575 tisíc žen. Od roku 2000 se zvyšovalo množství pracovníků na částečný úvazek v obou výše uvedených skupinách. Od roku 2008 množství pracovníků pracujících na 12-19 hodinový úvazek týdně začalo klesat. Naopak u 20-34 hodinových úvazků množství pracovníků neustále narůstá.

Graf 3.2: Rodinný stav zaměstnanců dle typu úvazku v roce 2010 (v tis.)



Zdroj: Statline, Labour force by sex, dostupný z WWW: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/?DM=SLEN&PA=71958ENG&LA=EN&VW=T>

Muži, jak již bylo zmíněno výše a jak vyplývá z grafu 3.2, preferují více plné úvazky bez ohledu na rodinný stav. Možnost pracovat na částečný úvazek však využívá stále více mužů, především otců. Během posledních 10 let jejich počet vzrůstal, v roce 2010 se poprvé přehoupl přes 200 tisíc. Vzrůstající tendenci má také množství částečných úvazků v případě bezdětných a svobodných mužů. Výjimku tvoří samoživitelé, u nichž se preference částečných úvazků dlouhodobě příliš nemění. Mezi lety 2000 a 2010 se jejich počet pohyboval mezi 5-10 tisíci, v posledních třech letech pak dosahoval 10 tisíc (2008, 2009) a 9 tisíc (2010). U všech skupin jsou v rámci částečných úvazků více preferovány delší úvazky (20 – 34 odpracovaných hodin týdně).

Rozdíly mezi ženami pracujícími na částečný a plný úvazek jsou v Holandsku stěží znatelné. Hlavní rozdíl je dán obdobím životního cyklu v jakém se jednotlivé ženy nachází.

Plný úvazek volí ženy do doby, než mají děti, ale už zde je poměr mezi částečnými a plnými úvazky přibližně stejný. Poté přecházejí ženy na úvazky částečné. Vliv na to může mít fakt, že kariérní postup žen pracujících na plný úvazek se stěží odlišuje od toho u částečného. Rozdělení odpracovaných hodin záleží také na rodinné situaci. Nejčastěji na částečné úvazky pracují ženy s dětmi, které preferují delší úvazky (mezi 20-34 odpracovanými hodinami týdně). Bezdětné a zadané ženy upřednostňují dle uvedených údajů taktéž hodinově „náročnější“ práci na částečný úvazek. Z dlouhodobého hlediska u žen roste využívání delších částečných úvazků, u kratších úvazků (mezi 12-19 odpracovanými hodinami týdně) je vývoj v jednotlivých skupinách rozdílný. V případě svobodných žen je vývoj relativně ustálený, bezdětné zadané ženy preferují kratší úvazky stále více, naopak u žen s dětmi byl trend rostoucí do roku 2004, v případě samoživitelek se ustálil mezi 20 a 23 tisíci, u vdaných žen nastal po roce 2004 pozvolný pokles.

Na plný úvazek pracují mladé, svobodné a bezdětné ženy s vyšším vzděláním. Častěji se jedná o ženy, které mají nezaměstnaného partnera. Na částečný úvazek naopak pracují především starší vdané ženy s mladšími dětmi, jejichž vzdělání je jen lehce nižší než u žen pracujících na plný úvazek. Částečné úvazky jsou především „doménou“ vdaných žen, ať už bezdětných, či s dětmi. Na částečný úvazek pracuje velké množství vysoce vzdělaných žen. Nejednoznačně lze výběr mezi plným a částečným úvazkem vymezit u žen s vyšším vzděláním než má partner. Lze tedy konstatovat, že přítomnost dítěte výrazně zvyšuje pravděpodobnost částečných úvazků, naopak vyšší vzdělání tuto pravděpodobnost snižuje.

Z dlouhodobého hlediska není v Nizozemí příliš pravděpodobné, že by se ženy začaly více zajímat o práci na plný úvazek, většina jich nyní pracuje na částečný úvazek a předpoklady napovídají, že tento trend bude stálý.

3.3. Velká Británie

Spojené království Velké Británie a Severního Irska existuje ve své nynější formě od roku 1927. Jak již vyplývá z názvu, politické uspořádání je konstituční monarchie, v čele země stojí královna. Zároveň v zemi existuje dvoukomorový parlament. Právní systém není založen na ústavě, ta ve své podstatě neexistuje, ale na tradičním právním systému a zvycích.

Výkonnou moc má vláda, kterou vede premiér, zákonodárnou mocí disponuje parlament. Role panovníka je pouze ceremoniální, podepisuje veškeré zákony. Na britské

politické scéně existuje málo stran schopných dostat se do parlamentu. Převážně je to dualistický systém, rozhodování o směrech jednotlivých politik je závislé na zaměření a názorech vítězné strany.

Na začátku roku 2010 se populace Velké Británie vyšplhala poprvé těsně nad 62 milionů z čehož je 31,52 mil. žen.

Ve Velké Británii se od roku 2000 neustále zvyšoval počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Celkově se množství ekonomicky aktivního obyvatelstva zvyšovalo do roku 2006 o více než 100 tis. osob ročně, od roku 2007, kdy se množství praceschopného obyvatelstva změnilo oproti předchozímu roku minimálně, je vývoj více skokový. Následující rok se zvýšil tento ukazatel o více než milion osob, v roce 2009 pak vzrostl pouze o 81 tis. osob. Vývoj je podobný i u žen, změnou však je, že v roce 2007 došlo k meziročnímu poklesu o 15 tis. osob. V případě participace je vývoj zajímavý především z důvodu netradičně stálé linie, kdy se hodnota celkové participace pohybuje v rozmezí 76,1% a 76,8%. U participace žen je vývoj méně stabilní a podstatně nižší, za poslední dva roky se však tento ukazatel nezměnil. Míra nezaměstnanosti není ve sledovaném období nikterak vysoká. Velký význam má však nárůst tohoto ukazatele v roce 2009, kdy pro celostátní hodnotu došlo ke zvýšení o více než 2 procentní body a v případě žen o 1,7 procentního bodu. Zajímavý je fakt, že míra nezaměstnanosti žen je pro všechny sledované období nižší.

Tab. 3.3: Základní údaje o pracovním trhu ve Velké Británii v letech 2000-2009

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v mil.)		Míra participace (v %)		Míra nezaměstnanosti (v %)	
	Celkem	z toho žen	Celkem	ženy	Celkem	Ženy
2000	28,273	12,925	76,4	68,9	5,5	4,8
2001	28,346	13,008	76,1	68,9	4,8	4,2
2002	28,539	13,161	76,2	69,3	5,1	4,4
2003	28,698	13,205	76,3	69,2	4,9	4,1
2004	28,817	13,34	76,2	69,6	4,7	4,3
2005	28,966	13,444	76,2	69,6	4,7	4,2
2006	29,308	13,656	76,7	70,3	5,4	5
2007	29,356	13,641	76,3	69,8	5,3	4,9
2008	30,409	13,996	76,8	70,2	5,4	4,8
2009	30,49	14,028	76,6	70,2	7,8	6,5

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

V Británii se jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo počítají všechny osoby mezi 15 a 64 lety. Jako práce na částečný úvazek je chápána pravidelná práce vykonávaná za úplatu a na základě smlouvy. Pojetí částečných úvazků je rozlišné, i přesto je časová hranice vnímána jednotlivými institucemi a organizacemi stejně, pracovní doba v rámci těchto úvazků nesmí překročit 30 hodin. I přes toto časové určení může docházet k různému rozložení odpracovaných hodin jak u pracovníků na částečný úvazek, tak u pracovníků na plný úvazek

Politika v oblasti částečných úvazků byla dlouhou dobu spojována s rozdělením zaměstnanosti v rámci pohlaví. Typickým modelem minulosti byl muž chlebováře a žena v domácnosti, později se proměnil na model muž chlebováře a žena pracující na částečný úvazek. V roce 1975 bylo uzákoněno v rámci Sex Discrimination Act, že zaměstnavatel nesmí lpět na plné pracovní činnosti, jinak by se jednalo o diskriminaci. Mezi lety 1975 a 1995 byla omezena velká část práv osobám, které pracovaly méně než 8 hodin týdně. V případě těch, kteří pracovali 8 až 16 hodin týdně museli zaměstnanci pro získání některých stěžejních práv doložit úřadům, že pracují minimálně, nepřetržitě 5 let.

Během let se postavení britských pracovníků na částečný úvazek nezměnilo, měli horší podmínky zaměstnání než pracovníci na plný úvazek, byli první, kdo musel v případě propouštění odejít a zároveň patřili mezi zaměstnance s nejnižšími platy. Důležitým mezníkem, který přinesl změnu v oblasti práv zaměstnanců na částečný úvazek, se stal Part - time workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations z roku 2000. Ten zajišťuje všem pracovníkům stejná práva, plat a právo na stejné odměny. S pracovníkem nesmí být zacházeno hůře než se zaměstnancem s plným úvazkem a musí mít stejné podmínky pokud to nemůže zaměstnavatel objektivně ospravedlnit. Mezi další práva patří právo na odpovídající hodinovou mzdu, pokud zaměstnavatel neprokáže, že má zaměstnanec jinou výkonnost než pracovník na plný úvazek, právo na odpovídající platbu za přesčasy, rovnocenný přístup k penzijnímu systému společnosti, školení a rozvoji kariéry, právo na nemocenskou, mateřskou či adopční dovolenou, firemní výhody jako ostatní pracovníci a také by měli být zohledňováni při povyšování.

V roce 2002 zajistil Employment Act rodičům malých (do 6 let) a postižených dětí (pod 18 let) právo požadovat flexibilitu v oblasti pracovních hodin. Toto právo bylo rozšířeno v roce 2007 o osoby, které se starají o speciálně postižené osoby či starší příbuzné. V dubnu 2009 se posunula věková hranice u dětí na 16 let včetně. Ani přes existenci tohoto ujednání však není pracovníkům umožněno přizpůsobovat si pracovní hodiny podle vlastních preferencí.

Přes existující legislativu a rozšíření částečných úvazků je na tyto pracovníky pohlíženo odlišně a jsou často znevýhodňováni, především v oblasti mezd. V současnosti probíhají diskuze ohledně kombinování práce a rodinného života a možnosti zahrnutí úlevy na daních pro pracovníky na částečný úvazek do daňových zákonů. Vláda se snaží podporovat zaměstnavatele ve vytváření více „vysoce kvalitních“ částečných úvazků a flexibilních míst. Jedním z důležitých cílů do budoucna je povzbuzovat a podporovat pracovníky na kratší úvazky a umožnit jim zvyšovat počet odpracovaných hodin či přechod na plný úvazek.

Množství pracovníků na částečný úvazek je ovlivněno dostupností a cenou státní preprimární péče.¹⁷ Pro anglosaské země je přitom typické nechávat vývoj ceny na „trhu“. Právě cenová nedostupnost státní preprimární péče brání mnohým ženám pracovat na plný úvazek, mnoho jich proto preferuje trávit více času doma s dětmi a zároveň částečně, i když v nižší míře, přispívat do rodinného rozpočtu.

Celkově se míra pracovníků na částečný úvazek ve sledovaném období pohybovala mezi 22,5 – 24%. Vývoj byl v rámci let kolísavý, docházelo ke zlepšování a zvyšování počtu pracovníků (mezi lety 2002 – 2004, 2006), ale také ke snižování. Během posledních let (2008,2009) vzrostlo celkové množství pracovníků na částečný úvazek na rekordní úroveň. Největší výkyvy a především pokles lze zaznamenat překvapivě u žen, kdy se množství pracovníků na částečný úvazek snížilo mezi lety 2000 a 2009 o dva procentní body. Naopak v případě mužů se hodnoty od roku 2001 konstantně zvyšovaly a v roce 2008 přesáhly 10%.

Tab. 3.4: Práce na částečný úvazek ve Velké Británii (v %)¹⁸

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
muži	8,56	8,32	8,90	9,37	9,45	9,58	9,77	9,79	10,25	10,89
ženy	40,76	40,26	39,66	39,83	39,83	38,54	38,64	38,26	37,77	38,75
celkem	22,98	22,66	23,18	23,49	23,59	22,99	23,15	22,93	23,00	23,94

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

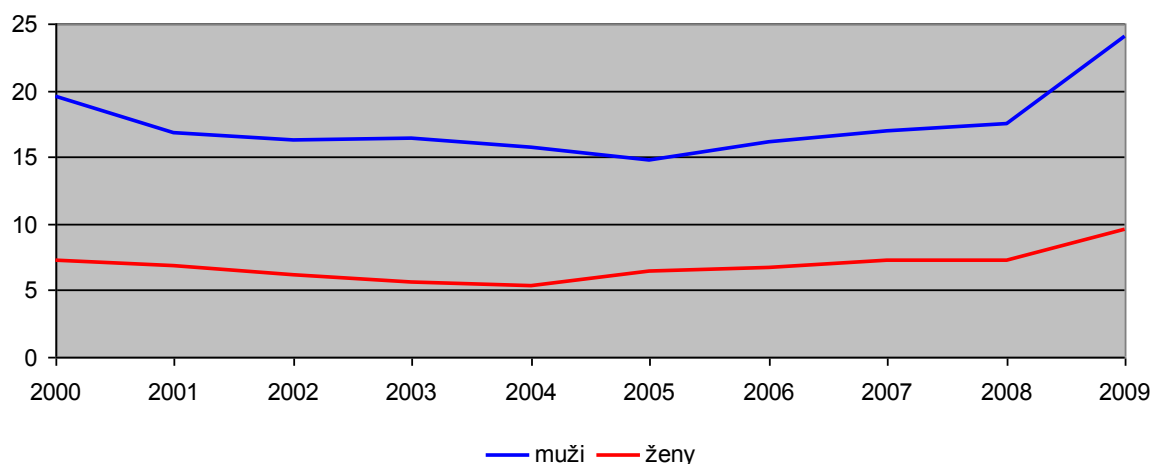
Ve Velké Británii není práce na částečný úvazek tolik dobrovolnou záležitostí, jako spíše nutnou či vynucenou volbou. Tuto práci vykonává nedobrovolně více než 15 procent

¹⁷ Jako preprimární péče jsou chápány mateřské školy a jesle, tedy zařízení, ve kterých lze nechat děti během pracovního procesu.

¹⁸ Dle statistiky OECD je jako částečný úvazek chápán úvazek, který za týden nepřesáhne více než 30 hodin. Tato statistika zohledňuje obecně uznávanou formulaci částečných úvazků a může se lišit od národního vymezení. Údaje zahrnují všechny osoby starší 15 let.

zaměstnanců, přičemž se neochota pracovat na částečný úvazek zvyšovala nepřetržitě od dubna roku 2008. V procentuálním hodnocení je nejvíce nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek mužů. Jejich nespokojenost s pracovním zařazením se neustále zvyšuje od roku 2005. Největší absolutní množství nedobrovolných pracovníků však tvoří ženy. Nespokojenost se u nich procentuálně pohybovala ve sledovaném období mezi 5-10%, hranici 10% překročila ještě na konci roku 2009 a s koncem roku 2010 se přehoupala přes 11,5%. V absolutních číslech se počet s pracovním zařazením nespokojených žen na konci roku 2009 vyhoupl na 540 tisíc, ke konci roku 2010 se tento údaj pohyboval kolem 673 tisíc.

Graf 3.3: Nespokojenost pracovníků s prací na částečný úvazek v letech 2000-2009 (v %)



Zdroj: National Statistics Online, 3: Full-, part-time and temporary: LFS TIME PERIODS, dostupný z WWW: <http://www.statistics.gov.uk/statbase/tsdtables1.asp?vlnk=lms>

Ženy ve Velké Británii pracují na částečný úvazek hlavně, aby se postaraly o děti či starší příbuzné a mohly tak kombinovat práci s jinými povinnostmi během výchovy o děti. Rostoucí množství pracovníků na částečný úvazek je u žen specifické v období, kdy je nejdůležitější se starat o děti (mezi 30-44 rokem života).

U britských žen je patrný také nárůst částečných úvazků v době, kdy mají v domácnosti děti do 16 let. 62% bezdětných žen pracuje na plný úvazek, jen 38% na částečný. S rostoucím počtem dětí se množství žen pracujících na částečný úvazek zvyšuje. Při jednom dítěti pracuje už více než polovina žen na částečný úvazek (51%), při dvou dětech je to 61%, při třech dětech zhruba 65% a při čtyřech až 73% žen.

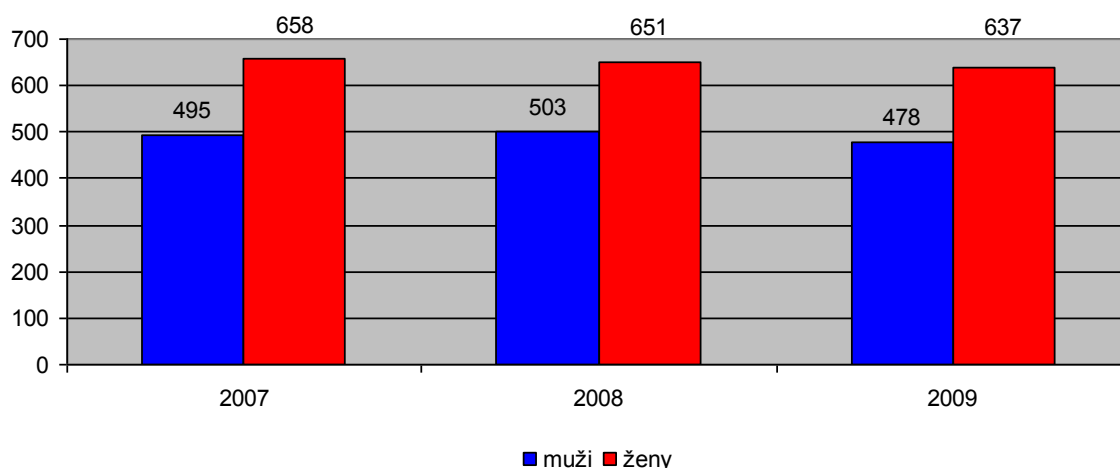
Nejčastěji na částečný úvazek pracují osoby bez vzdělání či s nižším stupněm vzdělání. Nižší pravděpodobnost zaměstnání na částečný úvazek u vysokoškolsky vzdělaných osob může být důsledkem nedostatku dostupných míst na vyšších pozicích. Celkové rozdíly v množství pracovníků jsou větší u žen než u mužů.

Problém mezi pracovníky na částečný úvazek vzniká v případě tzv. downgradingu, kdy si více kvalifikovaní pracovníci (převážně ženy) volí kratší pracovní úvazky a díky omezenému množství těchto úvazků na vyšších postech jsou nuceni akceptovat pozici na nižší úrovni. Během času pak na tomto místě zůstávají dlouhodobě s nízkou možností na zlepšení resp. posun na dřívější pozici, což vede k negativním efektům na kariéru a výdělek. Důvodem pro takovou volbu mohou být nejčastěji domácí povinnosti, ale také intenzita práce na plný úvazek na vyšších pozicích, která nedovoluje potřebnou flexibilitu, a absence jakékoliv efektivní politiky v oblasti rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem v jednotlivých firmách.

Naopak většina lidí si ani nehodlá hledat práci na plný úvazek a jsou spokojeni v současném zaměstnání. Tato spokojenost je vyšší především u žen, i když se od roku 2003 neustále snižuje. V současnosti je vývoj kolísavý, hodnoty se pohybují okolo 4,4 milionů žen. Muži jsou spokojeni s částečným úvazkem o poznání méně, přesto v posledních měsících došlo k nárůstu z hodnoty 795 tisíc (v roce 2009) na 869 tisíc pracovníků (v listopadu 2010).

Na částečné úvazky pracují hlavně mladí lidé (jak ženy, tak i muži) během svého studia a starší lidé, u kterých se zvyšuje ochota a zaměření na tyto úvazky s rostoucím věkem a blížícím se důchodem. V případě studentů se do pracovního procesu prostřednictvím práce na částečný úvazek zapojují častěji ženy. Počet takto vydělávajících studentek se přehoupł přes hranici 600 tisíc osob v roce 2002 a stoupal až do roku 2004, poté došlo k ročnímu snížení a opětovnému zvýšení v roce 2006. Od tohoto roku se počet pracujících studentek snižuje. V případě studentů se počet pracujících neustále zvyšoval až do roku 2006, kdy dosáhl hodnoty 511 tisíc. V roce 2007 poklesl o zhruba 16 tisíc osob, v následujícím roce nepatrně vzrostl, a poté opět klesl pod hranici 500 tisíc studentů. Celkově lze říci, že se množství nabízené práce zvyšuje v letních měsících. V současnosti si při studiu přivydělává touto formou zaměstnání zhruba 488 tisíc studentů a 605 tisíc studentek.

Graf 3.4: Počet studentů pracujících na částečný úvazek v letech 2007-2009 (v tis.)



Zdroj: National Statistics Online, 3: Full-, part-time and temporary: LFS TIME PERIODS, dostupný z WWW: <http://www.statistics.gov.uk/statbase/tsdtables1.asp?vlnk=lms>

V Británii je nejvíce dostupná práce na částečný úvazek v rutinních zaměstnáních. Pro muže je nejmenší šance získat kratší úvazek na vysokých manažerských a specializovaných pozicích. Stejně málo pracovníků a šancí je i v případě nižších dozorčích a technických pozic. Největší šance na práci na částečný úvazek je v případě středně složitých pozic. U žen je kromě jednoduchých zaměstnání největší šance na částečný úvazek u středně složitých pozic, s rostoucím stupněm složitosti zaměstnání procento klesá. Ženy pracující na vyšších pozicích často zůstávají pracovat na plný úvazek na rozdíl od ostatních žen.

Částečné úvazky jsou ve Velké Británii více využívány ve veřejném sektoru (29%), v soukromém sektoru pracuje na částečný úvazek 25% osob. Při rozdělení mezi pohlaví pracuje procentuálně více žen i mužů v soukromém sektoru. Nejčastěji lze nalézt pracovníky na zkrácený úvazek u společností pracujících v sektoru služeb a ve veřejném sektoru. Jde o společnosti velké a společnosti, ve kterých je mezi pracovníky velké množství žen.

V konkrétních oblastech se částečné úvazky vyskytují v pohostinství, hotelnictví, velko- a maloobchodu, v bezpečnostních službách, ve zdravotnictví, sociálních službách, na univerzitách, v oblasti telemarketingu, na administrativních pozicích či v úklidových službách. Nejméně pracují na částečný úvazek pracovníci ve výrobě a průmyslových odvětvích jako těžba, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a zpracovatelském průmyslu.

U mužů v současnosti narůstá počet zaměstnanců na částečný úvazek ve všech sektorech kromě oblasti administrativy. Velký nárůst částečných úvazků u žen je především na manažerských pozicích, redukce těchto míst naopak nastala v administrativě a v dělnických profesích a oblasti pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Stále více britských mužů se přesouvá do odvětví, která jsou doménou žen, protože jsou vytlačováni z tradičních odvětví. Je zde vidět i změna, kdy se v tradičních odvětvích přesouvají zaměstnanci z plných úvazků na zkrácené.

Pracovníci na částečný úvazek nemají ani přes snahy zaměstnavatelů, kteří si zlepšování situace těchto zaměstnanců vytyčují i ve svých vnitropodnikových politikách, dostatečný přístup ke vzdělávání a rozvoji své kariéry tak, jako pracovníci na plný úvazek. Poskytované příležitosti jsou relativně stejné pro všechny zaměstnance, problémem je však čas a schopnost zaměstnanců se zkráceným úvazkem zařídit si všechno tak, aby byli na školeních apod. přítomni. Podobně jako u vzdělávání je tomu i u znevýhodňování v oblasti povyšování.

3.4. Finsko

Finská republika vznikla v roce 1917 vyhlášením nezávislosti na Rusku, oficiálně jako republika vznikla o dva roky později. Jedná se o parlamentní demokracii, někdy je uváděna i jako parlamentně prezidentská republika. V současnosti je už druhé volební období v čele země poprvé žena. Parlament je v této zemi pouze jednokomorový. Jedním ze specifíků Finska je neexistence Ústavního soudu a výjimečné postavení Ústavy.

Výkonná moc připadá vládě a částečně také prezidentovi. Zákonodárnou mocí disponuje jednokomorový parlament. Moc premiéra byla posílena novou Ústavou z roku 2000, i tak je však určitá pravomoc v rukou prezidenta. V zemi nedochází k velké změně v rozložení politické moci, vláda je složena převážně ze stejných stran, reálné jsou také kompromisy mezi politikami všech stran.

V roce 2010 bylo v zemi více než 5,35 mil. obyvatel. Ženy tvořily více než polovinu obyvatel, v zemi jich k 1.1. 2010 bylo 2,426 mil.

Na finském trhu práce (viz tab. 3.5) se množství ekonomicky aktivního obyvatelstva od roku 2000 do roku 2009 zvýšilo o zhruba 70 tis. osob, v případě žen došlo k celkovému zvýšení o 53 tisíc. Během sledovaného období byl celkový vývoj střídavý, kdy mezi lety 2001 a 2004 docházelo k poklesu a naopak od roku 2005 do roku 2008 ke zvyšování počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. U žen byly poklesy mezi lety 2002

a 2003 relativně nižší, následný růst přinesl zvýšení do roku 2008 o 51 tis. žen. Pro rok 2009 došlo k poklesu, tentokrát o 28 tisíc osob, respektive 5 tis. v případě žen. Účast na trhu práce je ve Finsku vysoká, v roce 2008 dokonce přesáhla 76%, u žen se pak pohybuje od roku 2006 nad úrovní 73%. V obou případech došlo v roce 2009 k poklesu účasti na trhu práce, celkově se hodnota snížila o 1,5 procentního bodu, v případě žen pouze o 0,5 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti byla v obou případech nejvyšší na počátku sledovaného období a postupně se snižovala až na hodnotu 6,4% resp. 6,8% v roce 2008, zlom přišel opět v roce 2009, kdy byl zaznamenán prudký nárůst v této oblasti (8,4%, resp. 7,6%).

Tab. 3.5: Základní údaje o pracovním trhu ve Finsku v letech 2000-2009

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v mil.)		Míra participace (v %)		Míra nezaměstnanosti (v %)	
	Celkem	z toho žen	Celkem	ženy	Celkem	ženy
2000	2,594	1,236	74,9	72,1	9,8	10,6
2001	2,61	1,244	75,2	72,5	9,1	9,7
2002	2,61	1,251	75	72,7	9	9,1
2003	2,601	1,243	74,7	72,1	9	8,9
2004	2,597	1,243	74,4	72	8,9	9
2005	2,617	1,26	74,8	72,9	8,4	8,7
2006	2,644	1,269	75,4	73,2	7,7	8,1
2007	2,662	1,285	75,7	73,9	6,9	7,3
2008	2,692	1,294	76,1	74	6,4	6,8
2009	2,664	1,289	74,6	73,5	8,4	7,6

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Ve Finsku se do ekonomicky aktivního obyvatelstva započítávají všechny osoby, které jsou starší 15 a mladší 75 let včetně. Jako pracovník na částečný úvazek je v zemi uváděn každý zaměstnanec či živnostník, který nahlásil, že pracuje v rámci své hlavní pracovní činnosti na částečný úvazek. Celkové chápání není nijak časově omezeno (neexistují žádné časové limity, které by stanovily hranici částečných úvazků), ale je odvozeno od představy každého, samotného pracovníka.

Velkou roli ve Finsku mají odbory a jimi vyjednané kolektivní smlouvy. I přesto existuje základní právní rámec v oblasti zaměstnanosti, který reguluje individuální pracovní práva a povinnosti všech zaměstnanců a zaměstnavatelů. Nejdůležitějším dokumentem je v tomto případě Employment Contracts Act, který byl poprvé přijat již

v roce 1922 a nejnovější aktualizace je z roku 2000. Kromě tohoto zákona jsou práva a povinnosti regulovány prostřednictvím např. Labour Safety Act, Annual Holidays Act či Working Hours Act.

Dle Employment Contracts Act nesmí být pracovníci na částečný úvazek bez řádné a odůvodněné příčiny diskriminováni vůči ostatním pracovníkům. Pokud zaměstnavatel potřebuje další zaměstnance a pracovní činnost, pro kterou je potřebuje, může zastat zaměstnanec na částečný úvazek, má zaměstnavatel povinnost tuto práci nabídnout tomuto pracovníkovi. Pokud je pro takovou pozici požadován specifický trénink či školení, má dále zaměstnavatel povinnost toto školení zaměstnanci poskytnout. Pracovníci na částečný úvazek taktéž nesmí být diskriminováni a zbaveni možnosti získávat informace a ucházet se o nově vytvořené pracovní pozice. Zároveň má zaměstnavatel s pracovníkem právo domluvit se na možnosti přestupu na částečný úvazek, či má zaměstnavatel sám právo změnit zaměstnanecký poměr na zkrácenou pracovní dobu dle zákonem stanovených pravidel a po dřívějším vyrozumění pracovníka.

Rodiče malých dětí po skončení rodičovské dovolené mají právo využívat místní preprimární péči bez ohledu na výši svých příjmů. Cílem této politiky je podpora rodičů při výchově dětí, podpora individuálního a vyváženého rozvoje dětí v rámci rodiny a zároveň snaha umožnit rodičům kombinaci a vhodnější sladění pracovního a rodinného života.

Pokud si zaměstnanec přeje ze sociálních, zdravotních či rodinných důvodů pracovat na kratší dobu než je pravidelná pracovní doba, zaměstnavatel se musí snažit zařídit pracovní činnost zaměstnance tak, aby mohl zaměstnanec pracovat na částečný úvazek. Podobné je to v případě osob, které chtějí zredukovat počet odpracovaných hodin týdně a odejít do částečného důchodu. Při redukci pracovních hodin musí dojít k oboustranné dohodě s přihlédnutím k potřebám zaměstnance a zájmům zaměstnavatele v oblasti produkce a poskytovaných služeb.

Práce na částečný úvazek je ve Finsku na relativně nižší úrovni, v rámci těchto úvazků pracuje jen 10% zaměstnaných osob. Za celé sledované období se množství úvazků zvyšovalo, v roce 2009 poprvé překonalo hranici 12%. Od roku 2002 byl vývoj u žen, pracujících na částečný úvazek, kolísavý, ale pohyboval se blízko 15ti procentní hranice a od roku 2007 nad ní. K roku 2009 tuto formu zaměstnání využívalo téměř 16% z nich. Hodnoty u mužů se vyvíjely spíše pozvolně, v letech 2003 a 2004 dokonce zůstala procentuální hodnota nezměněna. Po poklesu v roce 2005 následovalo zvýšení množství pracovníků na částečný úvazek, které se v dalších letech pohybovalo mezi 8,15 – 8,21%

z celkového množství zaměstnaných mužů. V roce 2009 došlo k nárůstu o 0,54 procentního bodu na hodnotu 8,72%.

Tab. 3.6: Práce na částečný úvazek ve Finsku (v %) ¹⁹

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
muži	7,15	7,33	7,55	7,96	7,96	7,88	8,15	8,21	8,18	8,72
ženy	13,92	13,97	14,79	14,96	14,93	14,77	14,92	15,46	15,09	15,91
celkem	10,36	10,49	11,04	11,32	11,30	11,20	11,41	11,71	11,50	12,24

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Nejčastějším důvodem volby částečných úvazků je studium a možnost si v rámci studia přivydělat či získat potřebné pracovní zkušenosti. Mezi další důvody lze ve Finsku řadit využití možnosti odchodu do částečného důchodu a pracovat jen na částečný úvazek, nutnost starat se o děti či příbuzné a zdravotní důvody. Naopak nedobrovolně, především z důvodu nedostupnosti plného úvazku, pracuje na částečný úvazek téměř 25% osob.

Z hlediska věku pracují na částečný úvazek především studenti a mladí lidé (věková skupina 15-24 let). Od roku 2005 se jejich počet přehoupl přes 100 tisíc, v roce 2009 došlo k mírnému meziročnímu poklesu o 3 tisíce mladých lidí na hodnotu 102 tisíc. Druhou nejpočetnější skupinou jsou starší lidé z kohorty 55-64 let. Ještě na počátku tisíciletí se jejich počet vyrovnal pracovníkům z kohort 25-34 a 45-54 let. Během tří let však jejich počet výrazně rostl a překonal hranici 70 tisíc osob. Od roku 2003 do roku 2008 se jejich počet pohyboval mezi 70-74 tisíci pracovníků na částečný úvazek. V roce 2009 ještě stoupl na 77 tisíc. U ostatních věkových skupin lze zaznamenat relativně nižší hodnoty. V případě pracovníků mezi 25-34 lety dochází od roku 2003 k mírnému růstu, na rozdíl od kohort 35-44 a 45-54 let, u kterých v posledních letech docházelo spíše k poklesům počtu pracovníků na částečný úvazek.

Nejvíce na částečný úvazek pracují studentky či mladé ženy, jejichž počet se v posledních třech letech pohyboval kolem 70 tisíc, u studentů a mladých mužů je tento počet poloviční. Mezi 25 až 54 rokem je množství částečných úvazků mezi ženami vyšší (mezi 30-40 tisíci), což může souviset s ochotou více kombinovat rodinný a pracovní život. Mezi muži je preferována práce na plný úvazek, čemuž odpovídají i nízké hodnoty mezi 25 až 54 rokem života. S blížícím se důchodem a klesajícími schopnostmi se opět množství

¹⁹ Dle statistiky OECD je jako částečný úvazek chápán úvazek, který za týden nepřesáhne více než 30 hodin. Tato statistika zohledňuje obecně uznávanou formulaci částečných úvazků a může se lišit od národního vymezení. Údaje zahrnují všechny osoby starší 15 let.

pracovníků na částečný úvazek zvyšuje (55-64 let), po překročení hranice 65 let však začíná klesat, což koresponduje i s klesající participací na trhu práce.

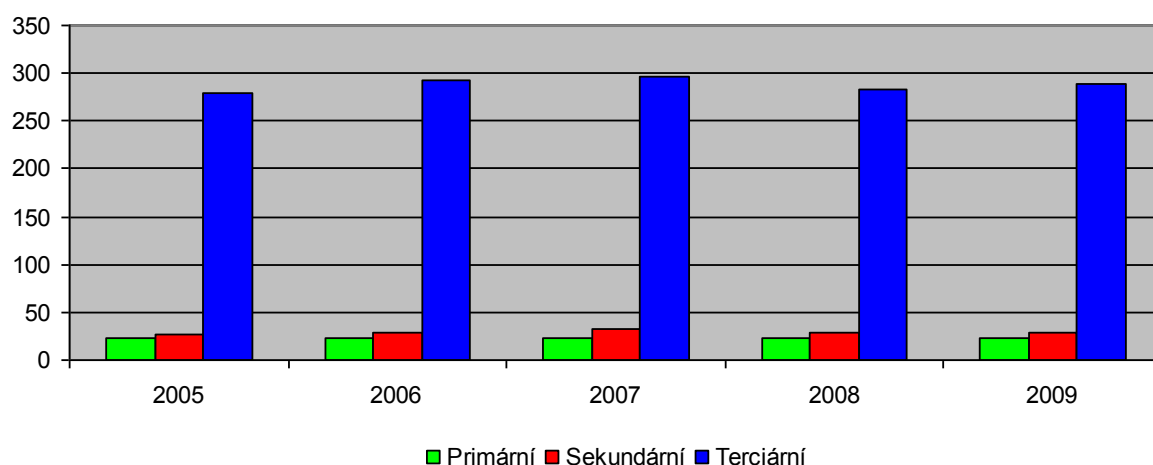
Průměrně pracují pracovníci na částečný úvazek polovinu regulární pracovní doby. Přitom nejčastěji se v práci zdržují zaměstnanci pracující na nižších pozicích či v dělnických profesích. Dle údajů z roku 2009 zaměstnanec pracující na částečný úvazek na vyšších pozicích odpracuje v průměru 18,5 hodiny týdně. Pokud jde o muže je toto číslo nižší (17,1 hodin týdně), naopak u žen je hodnota vyšší (19,3 hodiny týdně). U nižších pracovních činností je celková hodnota vyšší, v průměru odpracují pracovníci 20,9 hodin týdně, z čehož ženy pracují průměrně 21,4 hodiny, kdežto muži pouze 18,4 hodiny týdně. V případě dělnických pozic jsou hodnoty trochu nižší, celkově pracují pracovníci v průměru 18,9 hodiny, muži 18,6 a ženy v průměru 19,1 hodin týdně.

Částečné úvazky jsou ve Finsku více zastoupeny v soukromém sektoru, kde se jejich celkové množství pohybuje kolem 208 tisíc míst (údaje pro rok 2009), ve veřejném sektoru pracuje na částečný úvazek „pouze“ kolem 73 tisíc zaměstnanců (2009). Částečné úvazky v případě veřejného sektoru jednoznačně převažují v oblasti místní správy, ve státní správě je počet těchto míst nízký. V obou sektorech z hlediska pohlaví na pozicích s kratší pracovní dobou pracují převážně ženy. V soukromém sektoru se jednalo v roce 2009 o více než 142 tisíc žen, ve veřejném sektoru o 59 tisíc žen.

V rámci jednotlivých sektorů je ve Finsku nejvíce částečných úvazků v terciárním sektoru. Mezi jednotlivými oblastmi převládají v tomto ohledu velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel a motocyklů respektive oblast zdravotnictví a sociální péče. Menší množství těchto úvazků lze nalézt v oblastech informací a komunikací, peněžnictví, pojišťovnictví, činností v oblasti nemovitostí a veřejné správy a obraně. V primárním a sekundárním sektoru je zaměstnávání na částečné úvazky méně časté, v roce 2009 v těchto sektorech na částečný úvazek pracovalo 23 resp. 29 tisíc osob. V sekundárním sektoru měl největší podíl na tomto čísle zpracovatelský průmysl (18 tisíc zaměstnanců).

Během let 2005 až 2009 se počet pracujících na částečný úvazek v primárním sektoru držel nad úrovní 23 tisíc osob, pouze v roce 2006 došlo ke snížení, a to o zhruba tisíc zaměstnanců. V sekundárním sektoru bylo nejvíce zaměstnanců se zkráceným úvazkem v roce 2007, a to celkově 32 tisíc. V terciárním sektoru docházelo k výraznějším změnám. Mezi lety 2005 a 2006 vzrostl počet zaměstnaných osob v tomto sektoru o 13 tisíc, naopak ke stejné velkému poklesu došlo mezi lety 2007 a 2008.

Graf 3.5: Rozmístění pracovníků na částečný úvazek dle sektoru v letech 2005-2009
(v tis.)



Zdroj: Statistics Finland, Labour force survey 2009, vlastní výpočty

3.5. Spojené státy americké

Spojené státy americké vznikly vyhlášením nezávislosti na Velké Británii 4. 7. 1776. Jedná se o prezidentskou federativní republiku, v čele země stojí prezident. Dvoukomorový Kongres nemá takové pravomoci jako v jiných zemích i díky přenesení některých pravomocí na jednotlivé federální státy.

Důležitým faktorem je oddělení moci zákonodárné, výkonné a soudní. Výkonná moc je v rukou prezidenta, zákonodárnou moc má Kongres. Specifikem amerického dvoustranického systému je neexistence politického programu, rozdílné názory a zájmy existují i v rámci stran. Právě z tohoto důvodu se často vytvářejí koalice a dohody napříč stranami. Rozhodovací moc v závažných a důležitých oblastech má však prezident.

Ve Spojených státech žilo v roce 2010 310,82 milionů obyvatel, nadpoloviční většinu tvořily ženy, v absolutním vyjádření zhruba 158,4 mil.

Na americkém trhu práce přibýlo během sledovaného období téměř 10 milionů osob. V roce 2009 však došlo k určitému snížení v celkovém množství ekonomicky aktivního obyvatelstva o 437 tis. osob, naopak v případě žen došlo pouze ke snížení nárůstu o „pouhých“ 124 tis. osob. V případě participace na americkém trhu práce je zajímavé sledovat klesající tendenci jak v celkové participaci, tak v případě účasti žen. Jedinou výjimku tvoří pro oba případy rok 2006, kdy se účast na trhu práce nepatrně zvýšila (o jeden procentní bod). Ve sledovaném období se míra nezaměstnanosti v USA

pohybovala mezi 4 až 6%, hodnota tohoto ukazatele v případě žen byla převážně nižší. Velký skok nastal v roce 2009, kdy se míra nezaměstnanosti zvýšila v rámci celé populace o 3,6 procentních bodů, kdežto u žen se jednalo o zvýšení „pouze“ o 2,7 procentního bodu.

Tab. 3.7: Základní údaje o pracovním trhu v USA v letech 2000-2009

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v mil.)		Míra participace (v %)		Míra nezaměstnanosti (v %)	
	Celkem	z toho žen	Celkem	ženy	Celkem	ženy
2000	138,271	64,479	77,2	70,7	4	4,1
2001	139,351	64,977	76,8	70,4	4,8	4,7
2002	140,394	65,437	76,4	70,1	5,9	5,7
2003	141,717	66,174	75,8	69,7	6,1	5,7
2004	142,403	66,211	75,4	69,2	5,6	5,5
2005	144,043	66,969	75,4	69,2	5,1	5,2
2006	145,945	67,786	75,5	69,3	4,7	4,7
2007	147,321	68,372	75,3	69,1	4,7	4,6
2008	148,042	68,958	75,3	69,3	5,8	5,5
2009	147,605	69,082	74,6	69	9,4	8,2

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Ve Spojených státech je definování částečných úvazků velmi složité vzhledem k federálnímu uspořádání a legislativě. Některé dokumenty nerozlišují vůbec mezi částečným a plným úvazkem. Nejčastěji se používá vymezení Úřadu pro pracovní statistiku, které považuje za částečný úvazek práci trvající 1 až 34 hodin týdně. V jednotlivých státech a oblastech se však mohou objevovat i jiná časová vymezení.

V USA neexistuje žádný zákon, který by konkrétně postihoval oblast částečných úvazků. Celkově je legislativa v oblasti pracovních-právních vztahů velmi liberální, což dokazuje i neexistence písemných pracovních smluv ve velkém množství profesí. Veškeré právní dokumenty a zákony nerozlišují mezi pracovníky na plný a částečný úvazek, legislativně pokrývají oblasti všech států či specifických oblastí, pro které jsou určeny, ale nepokrývají všechny profese. Postavení pracovníků na částečný úvazek by proto mělo být v zemi stejné jako u pracovníků na plný úvazek.

Jedním ze základních dokumentů, který upravuje pracovní legislativu je Fair Labor Standards Act, který nedefinuje plný a částečný úvazek. Pro uplatnění práv není rozhodující typ úvazku, rozlišení zaměstnaneckých poměrů je ponecháno na zaměstnavateli. Fair Labor Standards Act stanovuje minimální mzdu a přesčasový plat,

standards o vedení pracovních záznamů, práci dětí a zaměstnávání mladých lidí, které ovlivňují pracovníky na plný i částečný úvazek v soukromém sektoru, federálních, státních a lokálních institucích a úřadech.

V případě pracovních úrazů, nemoci či úmrtí při výkonu povolání se na zaměstnance na částečný úvazek vztahují bezpečnostní a zdravotní pojistky vycházející z Occupational Safety and Health Administration. Zaměstnanci, jak je uváděno v Employee Retirement Income Security Act, kteří během kalendářního roku odpracují více než 1000 hodin, mají nárok na příplatky na důchod. Stejně jako všichni ostatní zaměstnanci mají dle stanovených zákonů pracovníci na částečný úvazek právo na veškeré dostupné pracovní výhody a odměny, rodičovskou dovolenou či zdravotní dovolenou. Naopak jsou zákony chráněni proti diskriminaci a pro pracující ženy jsou vymezeny základní pravidla a možnosti odchodu na mateřskou dovolenou.

Pracovníci na částečný úvazek musí plnit podniková pravidla, politiky a pracovní povinnosti, přesto mají obecně omezený či žádný přístup k podnikovým výhodám a odměnám jako je zdravotní pojištění, dovolené či nemocenské.

Během sledovaného období bylo na americkém trhu práce množství pracovníků na částečný úvazek kolísavé, kdy na sebe navazovaly období růstu a poklesu. Největší růst lze zaznamenat především mezi lety 2008 a 2009, kdy se množství částečných úvazků zvýšilo o 1,35 procentního bodu a dostalo se přes 14ti procentní hranici. Tento prudký nárůst může být spojován s důsledky finanční krize, která připravila mnoho lidí o práci na plný úvazek a ti, neschopni nalézt jinou práci na plný úvazek, vzali zavděk práci alespoň na úvazek částečný. Velký podíl na množství částečných úvazků mají ženy, u nichž docházelo ve sledovaném období k častým výkyvům. I přesto byl poslední rok ve znamení nárůstu tohoto ukazatele o 1,36 procentního bodu. U mužů došlo mezi lety 2001 až 2003 ke stabilizování procenta pracovníků na částečný úvazek, následující roky však přinesly odklon od této formy zaměstnávání směrem k plnému zaměstnání a snížení procentuálního množství pracovníků na nejnižší hodnotu ve sledovaném období (7,64%). Změna nastala v letech 2008 a 2009, kdy došlo k celkovému nárůstu o 1,61 procentního bodu.

Tab. 3.8: Práce na částečný úvazek v USA (v %) ²⁰

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
muži	7,72	7,97	7,98	7,97	8,08	7,78	7,75	7,64	8,02	9,25
ženy	18,01	17,96	18,54	18,84	18,81	18,28	17,79	17,89	17,82	19,18
celkem	12,64	12,75	13,05	13,22	13,24	12,82	12,56	12,56	12,76	14,11

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Ve Spojených státech se pohlíží na částečné pracovní úvazky jako na druh příjmů, který může být hlavní nebo může fungovat jako záložní forma příjmů. Ze statistik vyplývá, že pouze něco přes 36% všech pracovníků na částečný úvazek bere tuto práci jako svou hlavní pracovní činnost a získává z ní hlavní zdroj financí. Jedním z důvodů této hodnoty může být fakt, že osobám, které pracují na částečný úvazek, často nejsou poskytovány ze strany zaměstnavatele výhody jako placené zdravotní pojištění či příspěvek na důchod. Nejvíce jsou práce na částečný úvazek koncentrovány v sektoru služeb, konkrétně v oblastech maloobchodu, sociálních služeb a v restauracích rychlého občerstvení.

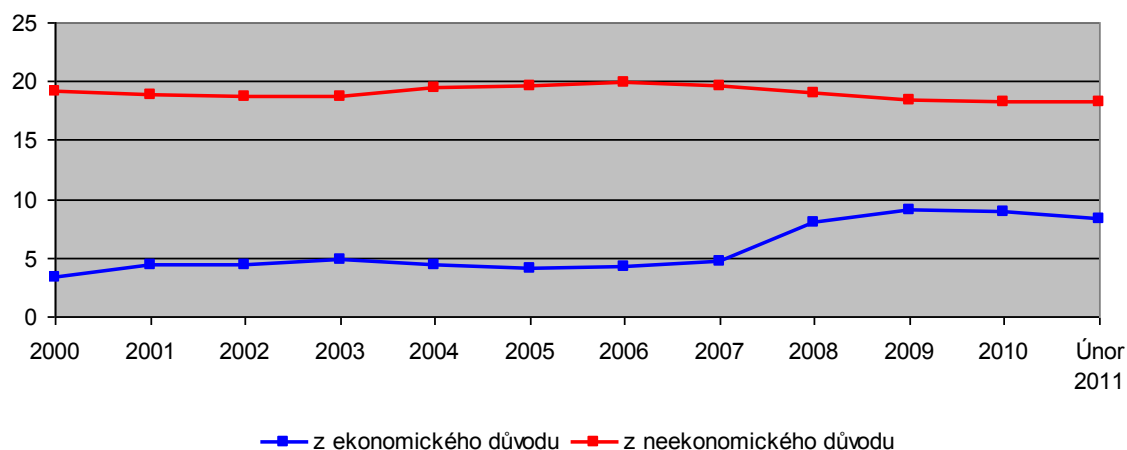
Z hlediska důvodů volby částečných úvazků je lze rozdělit na ekonomické a neekonomické. Jako ekonomický důvod jsou brány nepříznivé podmínky ve společnosti, špatné práce, neschopnost najít si práci na plný úvazek či sezónní pokles v poptávce. Naopak z neekonomických důvodů si lidé volí částečné úvazky kvůli starosti o děti, rodinným a osobním povinnostem, škole a školení, důchodu či ze zdravotních důvodů. Do statistik se zahrnují také pracovníci na plný úvazek, kteří ve sledovaném období odpracovali pouze 1-34 hodin týdně kvůli dovolené, nemoci či špatnému počasí.

Snižování množství pracovníků, kteří jsou zaměstnaní na částečný úvazek z neekonomických důvodů, probíhalo do roku 2003, po následující tři roky se počet pracovníků zvyšoval, v následujících letech však pokles pokračoval. V únoru 2011 se jejich počet vyšplhal na 18,22 mil. osob. Nejčastějším neekonomickým důvodem jsou péče o děti či jiného rodinného příslušníka. Od roku 2000 se podstatně zvýšil počet pracovníků pracujících na částečný úvazek z ekonomický důvodů. Obrovský nárůst byl zaznamenán mezi lety 2007 a 2008, kdy se množství pracovníků zvýšilo o skoro 3,4 mil. osob. Nejčastějším ekonomický důvodem je nepříznivá situace ve společnosti a špatná a laxní práce. Během roku 2008 došlo k navýšení počtu pracovníků na částečný úvazek z tohoto důvodu o téměř dvojnásobek a v posledních třech letech se počet pohyboval nad 6. mil.

²⁰ Dle statistiky OECD je jako částečný úvazek chápán úvazek, který za týden nepřesáhne více než 30 hodin. Tato statistika zohledňuje obecně uznávanou formulaci částečných úvazků a může se lišit od národního vymezení. Údaje zahrnují všechny osoby starší 15 let.

osob. V únoru 2011 došlo ke snížení na 5,63 mil. pracovníků. Naopak vývoj počtu osob neschopných nalézt jinou práci než na částečný úvazek byl spíše kolísavý. Vyšších hodnot dosahoval v roce 2004 (1,413 mil. pracovníků) a následně od roku 2008, když v roce 2009 překonal počet osob hranici 2 mil. a v roce 2010 2,5 mil. zaměstnanců. V únoru 2011 se hodnota snížila na 2,415 mil. osob.

Graf 3.6: Důvody volby částečných úvazků od roku 2000 do února 2011 (v mil. osob)



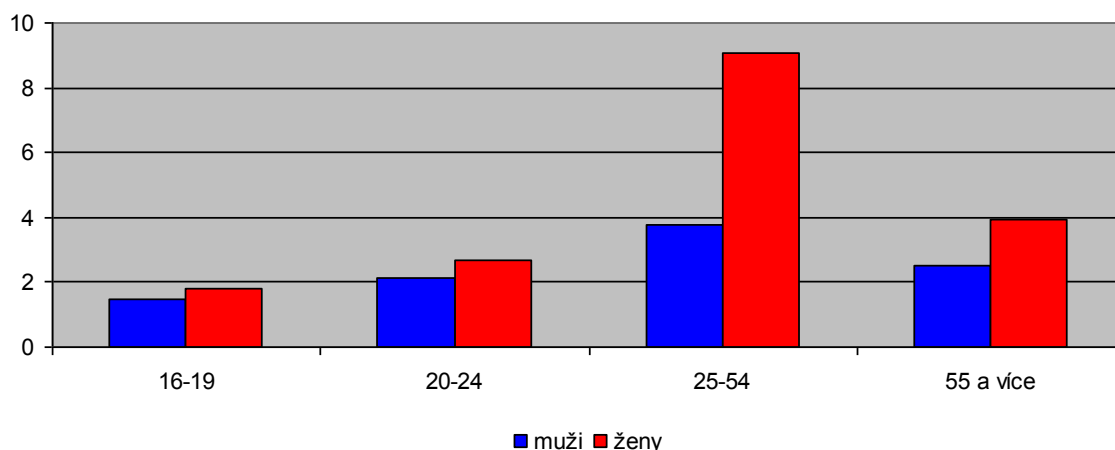
Zdroj: The Bureau of Labor Statistics, Employed persons by class of worker and part-time status, dostupný z WWW: <http://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab8.htm>

Spojené státy americké jsou multikulturní zemí s množstvím migrantů, kteří se zapojují do pracovního procesu. Tuto multikulturalitu lze vidět i v rámci práce na částečný úvazek. Nejvíce tyto úvazky zaujímají bílí muži a ženy. V roce 2010 bylo zaměstnáno na částečný úvazek 8,16 mil. mužů a 14,758 mil. žen. Druhou nejčastější skupinou pracovníků jsou Latinoameričané, mezi nimiž pracovalo více než 2 miliony žen a 1,655 milionů mužů v roce 2010. Afroameričanů pracovalo něco málo přes milion, žen pak 1,6 milionů. Nejméně práci na částečný úvazek vykonávají Asiaté.

Věková struktura pracovníků se dlouhodobě příliš nemění. Nejčastěji na částečný úvazek pracují z absolutního hlediska osoby mezi 25-54 lety. Poměr žen v této věkové skupině vůči mužům je více než dvojnásobný. U ostatních věkových skupin není tento rozdíl tak významný. Ve věkové skupině nad 55 let je množství žen vyšší o 1,4 mil. osob, u mladých lidí jde o 400 tis. (16-19 let), resp. 500 tis. osob (20-24 let). V procentuálním hodnocení nejvíce pracovníků se zkrácenými úvazky patří do věkových skupin 16-19 a 20 - 24 let, výrazně se zapojují také osoby starší 55 let. Více než třetina mužů pracujících

na částečný úvazek je mladších 25 let, naopak čtvrtina z nich je starších 55 let. U žen je tomu trochu jinak, především kvůli volbě částečných úvazků z důvodu péče o děti u žen starších 25 let. Přesto je čtvrtina žen, pracujících na tento typ úvazku, mladších 25 let a pětina starších 55 let.

Graf 3.7: Věková struktura pracovníků na částečný úvazek v roce 2010 (v mil. osob)



Zdroj: The Bureau of Labor Statistics, Labor Force Characteristics, dostupný z WWW: www.bls.gov/cps/cpsaat8.pdf

3.6. Austrálie

Australské společenství získalo relativní nezávislost na Velké Británii v roce 1901. Jedná se o federální konstituční monarchii s fungujícím parlamentem. V čele země stojí britská královna zastupovaná generálním guvernérem. Parlament je dvoukomorový a skládá se ze senátu a sněmovny reprezentantů.

Zákonodárná moc je v Austrálii rozdělena mezi Australský parlament a generálního guvernéra, jakožto zástupce královny, výkonná moc připadá premiérovi, ministrům a generálnímu guvernérovi. Na politické scéně se vyskytují 3 hlavní politické strany a několik menších, což umožňuje vytvoření různých koalic. Rozhodování o politickém směřování země jsou především v rukou nejsilnější strany, která vzešla z voleb, dochází však také k různým kompromisním rozhodnutím v rámci koalice.

V půlce roku 2010 žilo na území Austrálie 22,34 mil. osob, z čeho bylo 11,22 mil. žen.

Situace na australském trhu práce se za posledních 10 let výrazně nezměnila. Vývoj ekonomické aktivity jak celkové, tak i v případě žen, je stoupající a na rozdíl od jiných zemí nebyl tento trend narušen ani v roce 2009, kdy se na ostatních trzích práce začali výrazně projevovat následky probíhající krize. U ukazatele účasti na trhu práce je viditelné, že se jeho hodnoty pro celou zemi zvyšovaly průběžně v rámci sledovaného období s minimálním snížením v roce 2004 (o 0,1 procentního bodu). V roce 2009 se trochu snížila, ale stále zůstala na vysoké úrovni (76,3%). Účast žen na trhu práce se vyvíjela obdobně, rok 2004 přinesl pokles participace o 0,3 procentní body, další roky však přinesly výrazné zvýšení, které na rozdíl od celkové participace pokračovalo i v roce 2009. Pokud jde o míru nezaměstnanosti, její hodnoty se v obou případech vyvíjely podobně a ve sledovaném období lze říci, že se převážně snižovaly. V roce 2008 bylo snížení jen minimální, následující rok přinesl opětovné zvýšení tohoto ukazatele. I přes tento fakt, zůstala míra nezaměstnanosti na relativně nízké úrovni (5,7%, respektive 5,5%).

Tab. 3.9: Základní údaje o pracovním trhu v Austrálii v letech 2000-2009

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v mil.)		Míra participace (v %)		Míra nezaměstnanosti (v %)	
	Celkem	z toho žen	Celkem	ženy	Celkem	ženy
2000	9,444	4,176	74	65,4	6,4	6,1
2001	9,595	4,274	74,1	66	6,8	6,5
2002	9,741	4,348	74,1	66,1	6,5	6,2
2003	9,925	4,468	74,5	67	6	6
2004	10,043	4,51	74,4	66,7	5,5	5,6
2005	10,333	4,677	75,4	68,2	5,1	5,3
2006	10,559	4,803	75,8	68,9	4,9	5
2007	10,779	4,915	76,2	69,5	4,4	4,8
2008	10,989	5,026	76,5	69,9	4,3	4,6
2009	11,154	5,119	76,3	70,1	5,7	5,5

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Jako pracovník na částečný úvazek je v Austrálii chápán zaměstnanec, který odpracuje týdně méně než 35 hodin. V tomto pojetí je bráno jak obvyklé, tak aktuální množství odpracovaných hodin. Obecně pracují zaměstnanci na zkrácený úvazek méně hodin než zaměstnanci na plný úvazek v jednotlivých odvětvích. Celkově se počet odpracovaných hodin může u pracovníků lišit, obecně jde o zhruba 18 – 24 odpracovaných hodin týdně.

Práce na částečný úvazek se začala v Austrálii prosazovat především v 60. letech, kdy se její množství podstatně zvýšilo. Během 70. a 80. let se zaměstnavatelé v jednotlivých odvětvích a některé úřady snažili práci na částečný úvazek kontrolovat a omezovat její množství, především prostřednictvím omezování počtu pracovníků, kterým bylo povoleno pracovat na částečný úvazek a celkovým množstvím hodin, kolik takoví pracovníci mohou pracovat. I přes tuto politiku však docházelo ke zvyšování počtu těchto úvazků a proto, v reakci na ekonomické a sociální změny, došlo v 90. letech k odstraňování existujících překážek a snaze o lepší podmínky pro pracovníky na částečný úvazek.

V legislativě byla zahrnuta práva zaměstnanců na placenou dovolenou, nemocenskou či pracovní volno, i když je jejich velikost závislá na týdenních odpracovaných hodinách. Pracovníkům na částečný úvazek je také garantováno zapsání v pravidelných rozpisech služeb na pracovišti a vyplácení roční mzdy v týdenních, dvoutýdenních či měsíčních cyklech. Zaměstnavatel navíc musí poskytnout zaměstnanci dopředu upozornění o nadstavu, ukončení pracovního poměru či změnách rozpisu služeb a odpracovaných hodin.

V rámci Sex Discrimination Act musí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno stejně jako s pracovníky na plný úvazek a nesmí být nijak kvůli druhu úvazku diskriminováni. Ve své podstatě byly pracovníkům na částečný úvazek zajištěny veškeré výhody, které mají pracovníci na úvazek plný. Tyto výhody však nemusí být uplatňovány v celé zemi, ale pouze v některých státech. Například ve státě Victoria vyplývá pracovníkům právo na osobní volno, které mohou využít v době nemoci či když se potřebují starat o blízkou osobu. Délka osobního volna, na které mají nárok je procentuálně odstupňována od počtu odpracovaných hodin v poměru k pracovníkům na plný úvazek. Stejně tak mají nárok na dovolenou, která je odstupňována od počtu odpracovaných hodin za rok a násobena čtyřmi.²¹

Napomáhat vyššímu využívání částečných úvazků a celkovému zvýšení participace žen na trhu práce by měla i dostupnost preprimární péče. Náklady poskytované péče o děti se v Austrálii liší dle poskytovatele a státu. Většina poskytovatelů si účtuje minimální denní či hodinové sazby, také se liší množství poskytovaných služeb spojených s touto činností.

²¹ Pracovník na plný úvazek má nárok na 4 týdny dovolené v roce. U zaměstnanců na kratší úvazek se délka dovolené procentuálně snižuje.

Celkově se míra pracovníků na částečný úvazek ve sledovaném období pohybovala mezi 23 – 25%. Vývoj byl v jednotlivých letech kolísavý, kdy se střídalo období růstu (2003, 2005) a období relativního poklesu (2002, 2004, 2006, 2007). V posledních dvou letech však vzrůstalo množství pracovníků na částečný úvazek a v roce 2009, kdy došlo k výraznému navýšení o 0,88 procentního bodu, dosáhlo nejvyšší hodnoty v rámci sledovaného období. Relativně vyrovnané hodnoty lze překvapivě zaznamenat u obou pohlaví, i když je u těchto skupin vývoj obrácený. U žen dochází už delší dobu k poklesu poměru částečných úvazků, naopak u mužů tento poměr na celkovém množství zaměstnaných mužů narůstá. Největší výkyvy a především pokles byl zaznamenán u žen mezi lety 2003 a 2004, kdy se množství pracovníků na částečný úvazek snížilo o téměř jeden procentní bod. Naopak v případě mužů se hodnoty od roku 2001 zvyšovaly. V obou případech se v roce 2009 projevily důsledky krize a nárůst poměru pracovníků.

Tab. 3.10: Práce na částečný úvazek v Austrálii (v %)²²

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
muži	x	11,87	11,97	12,16	12,04	12,05	12,19	12,31	12,28	13,21
ženy	x	39,38	39,08	39,34	38,39	38,69	38,23	37,69	37,72	38,32
celkem	x	24,11	24,02	24,32	23,78	24,01	23,93	23,74	23,78	24,66

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

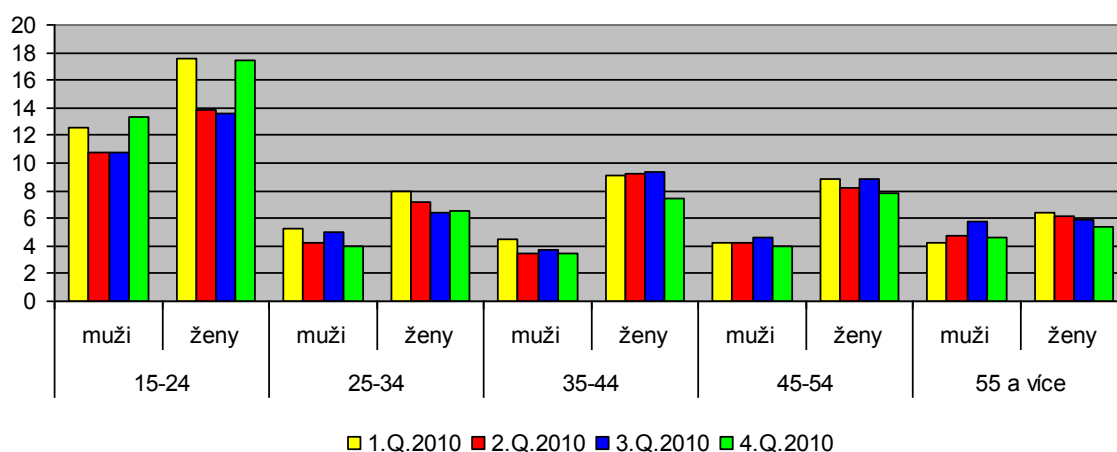
Nejčastěji na částečný úvazek pracují mladí lidé, starší osoby a ženy v období, kdy vychovávají děti. Důvodem volby kratší pracovní doby je mezi lidmi do 25 let nejčastěji kombinace práce a vzdělání, méně často je jako důvod uváděna neschopnost najít si práci na plný úvazek. U žen mezi 25-44 lety je nejčastějším důvodem (60%) péče o děti, jedna pětina žen uvádí jako důvod preferování částečného úvazku před plným. U mužů je důvodů více, mezi 25-34 rokem života je to především kombinace s dalším studiem, ve věkové skupině 35-44 let pak hlavně preference daného úvazku. Jako častý důvod zmiňují muži také neschopnost nalézt práci na plný úvazek, naopak minimum jich jako důvod uvádí péči o děti. Jedním z rozhodujících faktorů pro volbu kratších pracovních úvazků je počet dětí v rodině. S rostoucím počtem dětí a méně dostupnou péčí o děti narůstá pravděpodobnost, že bude minimálně jeden z rodičů pracovat na částečný úvazek.

²² Dle statistiky OECD je jako částečný úvazek chápán úvazek, který za týden nepřesáhne více než 30 hodin. Tato statistika zohledňuje obecně uznávanou formulaci částečných úvazků a může se lišit od národního vymezení. Údaje zahrnují všechny osoby starší 15 let.

S narůstajícím věkem se ochota pracovat na částečný úvazek zvyšuje, což je spojeno s pozdějším snadnějším přechodem do důchodu.

Jedním z problémů na australském trhu práce je dlouhodobě nedobrovolná práce na částečný úvazek. Ta může vzniknout v případě, že jsou zaměstnanci kvůli nedostatku plných úvazků a nedostatku práce přesunuti na částečné úvazky. Jako nedobrovolné pracovníky na částečný úvazek lze považovat osoby, které nedokáží najít práci na plný úvazek a pracují méně hodin, než by sami chtěli. V Austrálii je takových pracovníků skoro čtvrtina. Nejvíce jich je mezi mladšími pracovníky do 24 let. Jak je vidět na grafu 3.8, nejnespokojenější a ochotné pracovat více hodin jsou mladé ženy. V první a posledním čtvrtletí roku 2010 bylo nespokojeno zhruba 17,5% všech mladých žen pracujících na zkrácený úvazek. U mužů se hodnota pohybovala ve zmiňovaných kvartálech nad hranicí 12%. Mezi ostatními skupinami je poměr nespokojených spíše nižší. V případě žen lze zaznamenat pravidelně vyšší hodnoty, které s časem spíše klesají, u mužů jde o vývoj více nerovnoměrný. Největší nespokojenost v kohortě 25-54 let lze zaznamenat u žen mezi 35-44 lety, v případě mužů mezi 25-34 lety. U skupiny 55 a více let je poměr nespokojených mužů a žen podobný, ve třetím čtvrtletí 2010 byl téměř stejný (5,8% u mužů, resp. 5,9% u žen).

Graf 3.8: Rozložení podzaměstnaných²³ dle věkových skupin v jednotlivých čtvrtletích roku 2010 (v %)



Zdroj: Australian Bureau of Statistics, Labour Force, Feb 2011, dostupný z WWW: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6202.0Feb%202011?OpenDocument#Publications>

²³ Jako podzaměstnaní jsou považováni pracovníci na částečný úvazek, kteří by chtěli pracovat více hodin týdně a jsou schopni začít více pracovat během referenčního týdne či dalších 4 týdnů. Také se do této skupiny mohou řadit pracovníci na plný úvazek, kteří ve sledovaném období, z osobních důvodů či např. nemoci, odpracovali méně než 35 hodin týdně.

Největší zastoupení částečných úvazků je v sektoru služeb, konkrétně jde především o oblast ubytování a restaurací, kde pracuje téměř 60% osob na částečný úvazek, dále je velké zastoupení zkrácených úvazků v oblasti maloobchodu, zdravotnictví a sociální péče, administrativy a kultury. Naopak nejméně využívány jsou v těžebním průmyslu (pouze kolem 3%), stavebnictví, zpracovatelském průmyslu a v oblasti výroby a rozvodu elektřiny, plynu, vody a nakládání s odpadem.

Částečné úvazky jsou mnohem častěji využívány ženami s nižším vzděláním, vzdělanější ženy preferují práci na plný úvazek. Podobné je to také u mužů. Kratší pracovní dobu preferují především osoby na nižších pozicích, naopak na manažerských pozicích je zastoupení zkrácených úvazků výrazně nižší.

Zaměstnanci na částečný úvazek nemají v Austrálii tolik možností účastnit se školení jako zaměstnanci na plný úvazek. Jejich práce obnáší méně zodpovědnosti, nemají možnost se příliš zapojovat a ovlivňovat situaci ve společnosti. Pravděpodobnost povýšení a kariérního postupu je v jejich případě poměrně malá. Přístup k zaměstnaneckým výhodám je relativně omezený a je úměrně snižován dle odpracovaných hodin. Naopak by měli mít lepší přístup k práci doma a flexibilnějšímu začátku a konci pracovní doby. Ve skutečnosti je využívání a především dostupnost placené dovolené a nemocenské u částečných úvazků malá, může jí využít zhruba každý třetí pracovník, hlavní „výhodou“ je pro pracovníky dostupnost neplacené mateřské. Možnost uplatnit flexibilní počátek a konec pracovní činnosti je nabízena rovnoměrně bez ohledu na typ úvazku.

4. Práce na částečný úvazek v ČR ve srovnání se situací ve vybraných zemích

4.1. Česká republika

Situace na českém pracovním trhu byla, dle údajů OECD zobrazených v tabulce 4.1., spíše ustálená. Množství ekonomicky aktivního obyvatelstva se během sledovaného období téměř neměnilo a pohybovalo se mezi 5,076 a 5,163 miliony osob. V roce 2009 se dostalo přes hranici 5,2 milionů osob. Naopak u žen docházelo od roku 2000 ke snižování ekonomické aktivity a i přes občasné zvyšování se hodnoty nedostaly přes 2,26 milionů. Z hlediska participace je viditelné snižování mezi lety 2000 a 2009 v obou případech. Celková participace se pohybovala nad 70ti procentní hranicí, pouze v letech 2007 a 2008 poklesla na hodnoty 69,8%, respektive 69,7%. V roce 2009 se opět vyhoupla těsně nad hranici 70%. Výrazněji se snižovala participace žen, kdy během sledovaného období klesla o více jak 2 procentní body. Mezi lety 2004-2006 však relativně stagnovala a pohybovala se v rozmezí tří desetin procentního bodu. Ke konci sledovaného období kolísala mezi hodnotami 61,5 a 61%. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR byl klesající, nejnižší hodnoty dosáhl v roce 2008, pro rok 2009 však došlo k nárůstu o 2,4 procentní body. Jako důvod mohou být vnímány důsledky krize a propouštění především v průmyslových odvětvích. V případě žen je míra nezaměstnanosti vyšší a v letech 2000 a 2004 dokonce dosáhla či přesáhla hranici 10%. Od počátku sledovaného období stejně jako u celkové míry nezaměstnanosti její hodnota klesá, v roce 2008 dosáhla nejnižší hodnoty 5,7% a v následujícím roce se opět zvýšila o 2,1 procentního bodu.

Jako částečné úvazky mohou být v ČR vymezeny všechny úvazky, které mají kratší pracovní dobu než je zákonem stanovená plná pracovní doba. Přesné časové vymezení částečných úvazků není v zákoně stanoveno a je rozlišováno především dle samotných pracovníků a zaměstnavatelů. Tyto úvazky mohou být uzavírány na dobu určitou i dobu neurčitou. Zákoník práce do roku 2006 vymezoval tři druhy zkrácené pracovní doby – sjednanou pracovní dobu, zkrácenou pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez krácení mzdy a pracovní dobu sjednanou v kolektivní smlouvě. Zákoník práce z roku 2006 v § 80 vymezuje kratší pracovní dobu jako sjednanou kratší pracovní dobu za kterou pracovníkovi náleží mzda či plat odpovídající této kratší pracovní době.

Tab. 4.1: Základní údaje o pracovním trhu v ČR v letech 2000-2009

Rok	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v mil.)		Míra participace (v %)		Míra nezaměstnanosti (v %)	
	Celkem	z toho žen	Celkem	ženy	Celkem	ženy
2000	5,128	2,278	71,6	63,7	8,8	10,6
2001	5,115	2,271	71,1	63,2	8,2	9,9
2002	5,116	2,262	70,9	62,8	7,3	9,1
2003	5,076	2,252	70,4	62,5	7,8	9,9
2004	5,079	2,248	70,1	62,2	8,4	10
2005	5,119	2,262	70,4	62,4	8	9,8
2006	5,139	2,266	70,3	62,3	7,2	8,9
2007	5,131	2,244	69,8	61,5	5,4	6,8
2008	5,163	2,241	69,7	61	4,4	5,7
2009	5,209	2,257	70,1	61,5	6,8	7,8

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Do roku 1989 se v ČR, tehdejším Československu, částečné úvazky téměř nevyskytovaly. Díky silné centralizaci a vytváření plné zaměstnanosti bylo veškeré úsilí soustředěno do zajištění plných úvazků. Po revoluci se mnohem více začala prosazovat flexibilita a snaha o vytvoření mnohem pružnějších pracovních úvazků. Největší „boom“ v této oblasti, pokud se to dá takto nazvat, přišel v druhé polovině 90. let 20. století a na počátku 21. století především díky globalizaci, snaže se přiblížit západním zemím a vstoupit do EU.

Po vstupu do EU v roce 2004 byla ovlivněna politika v této oblasti Směrnicí Rady, kterou musela každá členská země začlenit do svého právního systému. Směrnice uznává rozdílnost situací ve členských zemích, odvětvích a činnostech a proto měla jako svůj základní cíl snahu o odstranění diskriminace vůči zaměstnancům na částečný úvazek. Další ustanovení, které mají spíše obecný charakter a jsou spíše doporučeními, se snaží zlepšovat postavení všech zaměstnanců na částečný úvazek.

Flexibilnější formy zaměstnání jsou podporovány také v rámci operačních programů, v současnosti Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost spadajícího do programovacího období 2007-2013. Jednou z prioritních os je Adaptabilita, která by se mimo jiné měla zaměřit na uplatňování pružných forem organizace práce. Podpora flexibilní pracovní síly by měla směřovat k tomu, aby byla schopna pružně reagovat na měnící se potřeby trhu práce. Zároveň by mělo docházet ke zvýšení prevence nezaměstnanosti využíváním tradičních a nových pružných forem organizace práce.

Zákoník práce, platný od 1. ledna 2007, zajišťuje pracovníkům na částečný úvazek stejná práva jako pracovníkům na úvazek plný. Dle §16 musí zaměstnavatel zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zaměstnanec na zkrácený úvazek má právo na stejné pracovní podmínky, odměňování, poskytnutí jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu, dovolenou a také má příležitost k funkčnímu a jinému postupu v zaměstnání.

Přechod mezi zkráceným a plným úvazkem není přímo upraven pro všechny pracovníky, zaměstnavatel je povinen dle zákoníku práce „přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) 77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“²⁴

Politika v oblasti práce na částečný úvazek se snaží zvýhodnit tyto úvazky pro starší zaměstnance a ženy s dětmi a je zaměřena na větší sladění práce a rodinného života. V roce 2009 byl schválen vládou tzv. prorodinný balíček, který se zaměřil na podporu především mladých rodin s dětmi. Z tohoto balíčku vyplývala snaha vlády podporovat rodiny v oblasti péče o děti, motivovat zaměstnavatele, aby zakládali miniškoly a motivovat jak zaměstnavatele, tak především matky na mateřské a rodičovské dovolené k užívání částečných úvazků. Zaměstnavatelé byli motivováni především slevou na sociálním pojištění v případě, že vytvoří částečný pracovní úvazek pro definované kategorie, včetně rodičů malých dětí. Tento balíček však nestihl být před volbami v Poslanecké sněmovně projednán.

Dle údajů OECD pracuje v ČR na částečný úvazek zhruba 3-4 procenta osob, z čehož větší část tvoří ženy. Během sledovaného období se podíl pracovníků na částečný úvazek zvyšoval, i když byl celkový nárůst pouze 0,65 procentního bodu. Znatelnější nárůst nastal v roce 2009, kdy se zvýšila hodnota o 41 setin procentního bodu. Z hlediska žen pracovalo na zkrácený úvazek více jak 5% žen, pouze v roce 2002 klesl podíl na celkové zaměstnanosti žen na 4,93%, naopak v roce 2009 poprvé překročil hranici 6%.

²⁴ Ust. § 241 odst. 1 a zejména odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

V případě mužů se hodnota v celém sledovaném období pohybovala pod hranicí 2%, kolem hodnoty 1,5%. Jedině na konci roku 2009 se zvýšilo množství mužů pracujících na částečný úvazek o 0,43 procentního bodu na 2,12%.

Tab. 4.2: Práce na částečný úvazek v ČR (v %) ²⁵

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
muži	1,56	1,59	1,37	1,57	1,47	1,56	1,59	1,69	1,69	2,12
ženy	5,43	5,41	4,93	5,28	5,17	5,50	5,57	5,85	5,84	6,24
celkem	3,23	3,23	2,91	3,18	3,08	3,27	3,31	3,48	3,47	3,88

Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

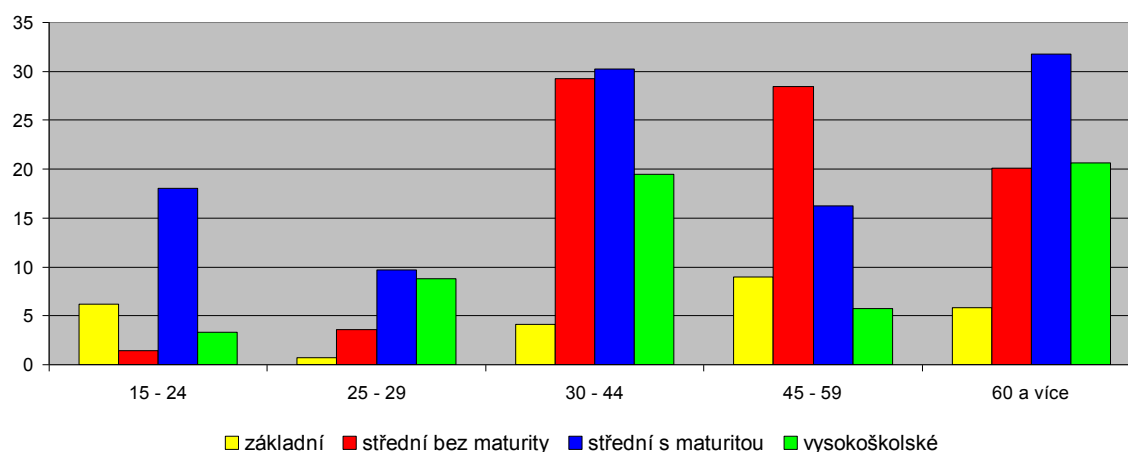
Z hlediska délky úvazku jsou nejčastěji zkrácené úvazky uzavírány na dobu neurčitou, o zhruba polovinu méně jich je uzavíráno na dobu určitou. Mezi nejčastější důvody, které uvádějí čeští pracovníci na částečný úvazek patří absolvování profesního či školního vzdělávání, zdravotní důvody, neschopnost najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu a péče o děti nebo postiženou osobu. Nejčastějším důvodem u mladých lidí je absolvování školního vzdělání, přičemž pro věkovou skupinu 15-24 let jde o hlavní důvod volby částečných úvazků, necelá desetina není schopna si najít práci na plný úvazek. Okrajovým důvodem je u mladých lidí péče o děti či postiženou osobu. U věkové skupiny 25-29 let je kromě absolvování vzdělání nejčastějším důvodem právě péče o děti nebo postiženou osobu, mnohem méně jsou uváděny důvody jako neschopnost najít zaměstnání na plný úvazek a zdravotní důvody. U osob mezi 30 a 44 rokem života byla volba ovlivněna především péčí o děti, v menší míře neschopností najít si práci na plný úvazek a zdravotními důvody. U starších osob je volba spíše ovlivněna zdravím a neschopností najít si práci na plný úvazek. Nedobrovolně pracuje na částečný úvazek zhruba 20% osob. Nejčastěji jde o osoby mezi 30-60 rokem. Mnohem více je podzaměstnaných žen, z čehož nejvíce je mezi mladými ženami do 29 let. Z věkového hlediska je nejvíce podzaměstnaných mužů mezi 30-44 rokem života.

Celkový počet zaměstnanců na částečný úvazek se zvyšuje, nejde však o nijak závratné zvýšení. Od loňského roku došlo k nárůstu těchto pracovníků o 10 tisíc. Dle věkových skupin pracují na částečný úvazek nejčastěji osoby ve věkové skupině 30-44 let a osoby starší 60 let, i když v jejich případě došlo od roku 2009 k poklesu. Mírný pokles

²⁵ Dle statistiky OECD je jako částečný úvazek chápán úvazek, který za týden nepřesáhne více než 30 hodin. Tato statistika zohledňuje obecně uznávanou formulaci částečných úvazků a může se lišit od národního vymezení. Údaje zahrnují všechny osoby starší 15 let.

počtu zaměstnanců na částečný úvazek byl zaznamenán také u mladších osob mezi 15-29 lety. Nejvíce osob má středoškolské vzdělání, nejčastěji zakončené maturitou. Jedině ve věkové skupině starších osob (45-59 let) je více pracovníků se středoškolským vzděláním bez maturity. Nejvíce na částečný úvazek pracují ženy ve věkové skupině 30-44 let, ale i v ostatních věkových skupinách jsou zastoupeny nadpoloviční většinou. Ve vzdělání to odpovídá celkovému rozložení, až na věkovou skupinu 30-44 let, kde se počet vysokoškolsky vzdělaných žen přibližuje počtu středoškolaček bez maturity. Rozdělení počtu zaměstnanců na částečný úvazek dle vzdělání do jednotlivých věkových skupin je zobrazeno na grafu 4.1.

Graf 4.1: Množství pracovníků na částečný úvazek dle vzdělání a jednotlivých věkových skupin – roční průměr 2009 (v tis. osob)



Zdroj: Český statistický úřad, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil – roční průměry 2009, dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3115-10>

Množství odpracovaných hodin u pracovníků na částečný úvazek se během let snižovalo, přičemž více hodin dlouhodobě odpracují ženy. Změna nastala pouze mezi lety 2009 a 2010, kdy množství skutečně odpracovaných hodin za týden pokleslo výrazně u žen o 2,5 hodiny, kdežto u mužů pouze o necelou hodinu. Ještě v roce 2004 bylo nejvíce hodin odpracováno v průmyslových odvětvích (ještě dle klasifikace OKEČ), především v těžbě, nejméně naopak ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody. Muži nejvíce hodin odpracovali v odvětvích těžby a zdravotní a sociální péče, nejméně v oblasti výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody a finančního zprostředkování. Ženy pracovaly celkově více hodin týdně, na konci roku 2004 to bylo zhruba o půl hodiny více než muži. Nejvíce

pracovaly v odvětví lesnictví, rybolovu, chovu ryb a souvisejících činnostech, a to 30 hodin týdně a překvapivě v oblasti těžby (27,5 hodiny týdně), nejméně pak opět v oblasti výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody (16,1 hodiny). Ve 3 čtvrtletí 2010 bylo oproti roku 2004 odpracováno méně hodin za týden. Nejvíce hodin za týden bylo skutečně odpracováno, podle klasifikace CZ-NACE, v zemědělství, lesnictví a rybářství (23 hodin), kolem 20,5 hodiny odpracovali zaměstnanci v odvětvích ubytování, stravování a pohostinství a zdravotní a sociální péče. Nejméně odpracovaných hodin mezi zaměstnanci na částečný úvazek odpracovali pracovníci v odvětvích těžby a dobývání a vzdělávání. Muži odpracovali o hodinu za týden více než ženy.

Nejvíce pracovníků pracuje na částečný úvazek v sektoru služeb, konkrétně v oblastech velkoobchodu, maloobchodu, opravě motorových vozidel, vzdělávání a zdravotní a sociální péči. Z průmyslových odvětví se nejvíce prosazují částečné úvazky ve zpracovatelském průmyslu. Částečné úvazky jsou vytvářeny z potřeby zaměstnanců především v sektoru průmyslu a veřejné správy a místní samosprávy, z potřeby zaměstnavatelů jsou vytvářeny v oblasti dopravy a spojů a sektoru vzdělávání, školství a sociální péče.

V praxi jsou zaměstnanci na částečný úvazek i přes zákonem stanovené stejné podmínky znevýhodněni, především co se týká objemu práce, kterou vykonávají a s tím spojeného pozdějšího neadekvátního finančního ohodnocení.

4.2. Srovnání vybraných zemí

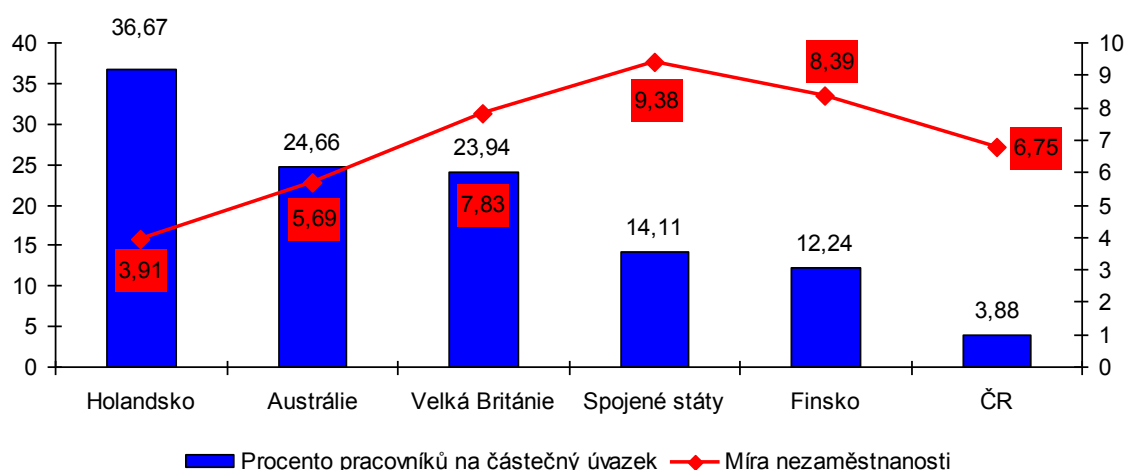
Zvolené země se liší přístupem k práci na částečný úvazek. V Holandsku je model částečných úvazků velmi populární a dlouhodobě podporovaný ze strany zaměstnanců, zaměstnavatelů, vlády i jednotlivých politických stran. Ve Velké Británii jsou naopak spíše snahy vysoký počet těchto pracovníků snižovat, a to především mezi nedobrovolnými zaměstnanci na zkrácený úvazek. V ČR je zaměstnání tohoto typu stále velmi neobvyklé a zaměstnanci i přes snahy vlády odstranit bariéry pro částečné úvazky a stimulovat jak pracovníky, tak zaměstnavatele, preferují více plné úvazky. Ve Finsku není typické prosazování částečných úvazků mezi širokou veřejností, ale spíše zaměření na studenty. Částečné úvazky jsou zejména vhodné pro získávání prvních pracovních zkušeností, specifikem jsou také nízké rozdíly mezi muži a ženami pracujícími na zkrácený úvazek. V Austrálii je model částečných úvazků využíván, a dlouhodobě se prosazuje i přes počáteční snahy zaměstnavatelů a státu o jeho regulaci a snižování. V současné době jsou

částečné úvazky podporovány a jsou vytvářeny lepší podmínky pro pracovníky na tyto úvazky. V případě Spojených států je využívání částečných úvazků nižší než jaké by bylo očekáváno, není nijak zvlášť státem podporováno, jedná se především o stimuly v rámci federálních států.

Důležité s ohledem na částečné úvazky je také zaměření jednotlivých zemí na délku pracovního týdne. V některých zemích jako je Velká Británie, Finsko, Austrálie či ČR je preferováno větší množství pracovních hodin, kdežto v zemích jako Holandsko je upřednostňován více sociálně zaměřený model, ve kterém zaměstnanci pracují v průměru kratší dobu. Spojené státy jsou zaměřeny více na delší pracovní týdny, zároveň dochází ke zkreslování dat vzhledem k tomu, že velké množství lidí pracuje na částečné úvazky u více společností najednou a nebo má částečný úvazek jako druhé zaměstnání a zdroj rezervních příjmů.

Při porovnání míry nezaměstnanosti a celkového procentuálního množství pracovníků na částečný úvazek se ve vybraných zemích nedá hovořit o prokazatelném vztahu těchto dvou ukazatelů. V případě Holandska, Austrálie, Velké Británie a USA je patrné zvyšování míry nezaměstnanosti při nižším poměru pracovníků na zkrácený úvazek, ale u obou zbylých zemí je tento vztah opačný a je vidět spíše nižší hodnoty nezaměstnanosti při nižším množství částečných úvazků.

Graf 4.2: Srovnání množství práce na částečný úvazek a míry nezaměstnanosti v roce 2009 ve vybraných zemích (v %)



Zdroj: OECD Statistics, dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>, vlastní zpracování

Tento vztah může být vysvětlen například rozdílným přístupem každé země k částečných úvazkům. Pokud jde o legislativní úpravu částečných úvazků, mají všechny země ve svých pracovně-právních zákonech více či méně tuto problematiku zahrnutou. Nejvíce se problematice částečných úvazků věnují v Nizozemí, Finsku a v současnosti také v České republice a Austrálii.

Z mezinárodního hlediska jsou to pouze Holandsko a Finsko, kteří ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce. Ve všech členských státech EU je do národního právního rámce zahrnuta Směrnice EU upravující tuto problematiku. USA ani Austrálie nepřijaly žádnou mezinárodní smlouvu a oblast práce na částečný úvazek upravují v rámci vlastních zákonů uvnitř země.

Národní legislativní rámce jsou ve všech zemích zaměřeny na zabránění diskriminace pracovníků dle délky jejich úvazku a zaručení pracovníkům na zkrácený úvazek alespoň některé z výhod, které mají zaměstnanci pracující na klasický plný pracovní úvazek. Jedná se především o zajištění stejného zacházení, přístupu ke školením, možnost kariérního a profesního růstu, právo na nemocenskou či každoroční dovolenou. Kromě toho se jednotlivé země snaží motivovat jak pracovníky, tak zaměstnavatele k vytváření pracovních míst na částečný úvazek a přijímání těchto pozic. Snaha o zatraktivnění zkrácených úvazků je v jednotlivých státech uskutečňována formou daňových reforem, deklarovaných změn odvodů sociálního pojištění či změn v oblasti péče o děti.

V tabulce 4.3 jsou názorně srovnány informace týkající se práce na částečný úvazek ve vybraných zemích. Jak je možno vidět, časové určení se v jednotlivých zemích liší. Jednoznačně však lze tvrdit, že částečné úvazky nejsou poloviční úvazky, jak jsou občas vnímány. S přihlédnutím k vymezenému časovému určení lze konstatovat, že jako částečný úvazek je ve všech vybraných zemích chápán úvazek, který překročí 12 hodin týdně, ale nepřesáhne 30 odpracovaných hodin týdně. Zároveň není uvedeno, zda-li se jedná o časy obvyklé či časy skutečně odpracované, což může rovněž být pro srovnání důležitým faktorem.

Nejčastěji na částečný úvazek pracují mladí lidé, studenti a ženy zhruba do 44 let. Věková struktura je ve sledovaných zemích podobná, i když může být zkreslující široký věkový rozptyl díky nedostupnosti bližších dat. Jedinou výjimkou je Česká republika, kde je využívání částečných úvazků relativně rovnoměrné, ale přesto tento typ úvazku dominuje především u starších obyvatel a mezi kohortou 30-44 let.

Tab. 4.3: Srovnání částečných úvazků ve vybraných zemích

Země	Austrálie	Spojené státy	Holandsko	Velká Británie	Finsko	Česká republika
Časové vymezení (hodin týdně)	Méně než 35	1 – 34	12 – 35	Méně než 30	Není časově omezeno	Méně než 40
Nejčastější pracovníci na částečný úvazek dle věku	15-24 let 25-44 let	25-54 let	20-34 let	15-25 let 30-44 let	15-24 let	30-44 let 60 a více let
Nejčastější důvody volby částečných úvazků	Péče o děti, kombinace práce a studia	Péče o děti	Péče o děti, kombinace práce a studia	Péče o děti, kombinace práce a studia	Kombinace práce a studia	Péče o děti či postiženou osobu, zdravotní důvody
Dostupnost především preprimární péče	Rozdílné ceny a dostupnost dle státu	Rozdílné přístupy ve federálních státech	Snadný přístup	Dostupná, ale příliš drahá	Snadný přístup	Relativně dostupná
Procento nedobrovolných pracovníků na částečný úvazek	25%	10%	2-3%	15%	25%	20%
Odvětví nejvíce využívající částečné úvazky	Ubytování, restaurace, maloobchodu, zdravotní a sociální péče	Maloobchod, sociální služby, restaurace rychlého občerstvení	Široce rozšířené, především sektory s dominantním zastoupením žen	Velko a maloobchod, pohostinství, hotelnictví	Velko a maloobchod, zdravotní a sociální péče	Velko a maloobchod, vzdělání, zdravotní a sociální péče

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi pracovníky převládají osoby, které si hledají zaměstnání na částečný úvazek kvůli dětem či jako kombinaci se studiem, což odpovídá zjištěním o věkovém složení těchto pracovníků. Všechny sledované země, vyjma Finska, uvádějí jako stěžejní důvod volby kratšího pracovního úvazku péči o děti, což může svědčit o silné roli rodiny v těchto zemích a možná také o přetrvávajícím stereotypu muže chleboáře a ženy, pečovatelky o domácnost a děti. Ve Finsku je tomu jinak, když značnou část pracovníků na částečný úvazek tvoří studenti, kteří kombinují své studium s prací, aby získali praxi, pracovní zkušenosti a finance na svůj studentský život.

Kvůli většímu využívání částečných úvazků je důležité zaměřit se mimo jiné na dostupnost především preprimární péče. Snaha jednotlivých zemí více zpřístupnit péči o menší děti je dána především snahou zvýšit participaci žen na trhu práce a umožnit matkám s menšími dětmi vstoupit na trh práce z období jejich ekonomické neaktivity. Úsilím politiků je zlepšit šance žen na budoucí zaměstnání a kariérní postup, umožnit jim zapojení se do pracovního procesu, navazování kontaktu s lidmi a zároveň ženám ponechat

dostatek času na rodinný život. Čím dostupnější především preprimární péče je, tím vyšší lze očekávat participaci žen na trhu práce jak v rámci částečných, tak i plných úvazků a snižování nezaměstnanosti.

Snadný přístup k preprimární péči mají především ženy ve Finsku a Holandsku, kde je tato péče velmi propracovaná, důvěryhodná a je silně podporována státem. V USA a Austrálii existuje podobný model, kdy se jednotlivé státy samostatně rozhodují o formě podpory péče o děti a určování jejich cen, hlavním cílem je však v obou zemích poskytovat co nejlepší a nejkvalitnější péči o děti do 18 let. V České republice je přístup také velmi dobrý, problémem je však v posledních letech nedostatek míst. Ve Velké Británii mají naopak „problém“ především s tím, že je preprimární péče příliš drahá. Tento fakt spíše napomáhá růstu částečných úvazků, kdy nejsou ženy schopny vykonávat práci na plný úvazek, ale zároveň mají alespoň pár hodin denně, které chtějí využít pro práci na částečný úvazek.

Velkým problémem práce na částečný úvazek je podzaměstnanost, která však nemusí být chápána ve všech zemích stejně. V tomto případě je brána jako neschopnost nalézt práci na plný úvazek spojená s nucenou volbou částečného úvazku. Ne všichni pracovníci si volí částečný úvazek dobrovolně. Nejčastěji jsou nedobrovolní pracovníci zastoupeni mezi studenty a muži do 50 let. Rostoucí počet nedobrovolných zaměstnanců na zkrácený úvazek je ve vybraných zemích, vyjma Holandska a snad i USA, poměrně velký. V Austrálii a Finsku se množství těchto pracovníků pohybuje okolo 25%, v České republice okolo 20% a ve Velké Británii kolem 15%. Dalo by se říci, že větší problém tyto vysoké hodnoty představují pro Austrálii a Velkou Británii, kde na částečné úvazky pracuje mnohem více osob, než je tomu v případě Finska a především České republiky.

Ve Finsku a Velké Británii jsou nedobrovolně zaměstnáni na částečný úvazek především muži, jelikož většina mužů dlouhodobě preferuje plný úvazek. Ženy však stále častěji v těchto zemích vyjadřují svou neochotu za daných podmínek na zkrácené úvazky pracovat. V Austrálii je nejvíce nedobrovolně zaměstnaných studentů a mladých lidí mezi 15-24 lety, celkově jsou více nespokojeny a neschopny nalézt práci na plný úvazek ženy ve všech věkových kategoriích. V České republice není podzaměstnanost i přes hodnotu okolo 20% velkým problémem především proto, že celkové množství pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek není tak velký.

Ve Spojených státech je složité sledovat vývoj počtu těchto pracovníků. Dle údajů U.S. Bureau of Labour Statistics je jich okolo 10%, ale podle zjištění Gallupova ústavu, jehož údaje často využívají novináři pro své články, se celková podzaměstnanost pohybuje

kolem 20%. Gallupův ústav však do podzaměstnanosti zahrnuje jak osoby, které nemohou najít práci na plný úvazek a proto pracují na částečné úvazek, tak i nezaměstnané. Nesladěnost a zaměňování těchto dvou druhů podzaměstnanosti může ovlivnit zvolená srovnávání a vypovídací hodnotu analýzy. Celkový počet nedobrovolně pracujících na částečný úvazek však díky rostoucí tendenci může v blízké budoucnosti přinést Spojeným státům značné problémy. Nizozemí je specifické tím, že je v zemi velmi nízký počet nedobrovolně zaměstnaných na zkrácený úvazek (2-3%) především díky dlouhodobé podpoře těchto úvazků. Na rozdíl od ostatních vybraných zemí, pracovníci na plný úvazek by raději pracovali na úvazek částečný a snižovali by počet odpracovaných hodin týdně.

Nejvíce zkrácených úvazků je vytvářeno v sektoru služeb, a to ve všech vybraných zemích. Naopak v průmyslu a zemědělství je poměr úvazků mnohem nižší. Nejčastěji jsou částečné úvazky dostupné ve velko- a maloobchodě, pohostinství a hotelnictví, zdravotnictví a oblasti sociální péče. Jedná se především o oblasti ve kterých mají početní převahu ženy. Častěji jsou tyto úvazky zaměstnavateli nabízeny v soukromém sektoru. Na druhou stranu nejméně jsou využívány v oblasti zpracovatelského průmyslu, těžby, stavebnictví. Sektorové rozložení částečných úvazků je téměř totožné pro všechny sledované země. Například ve Velké Británii se mezi oblastí s větším počtem nabízených částečných úvazků kromě výše uvedených řadí i vzdělávání a administrativa, ve Finsku jsou naopak méně zastoupeny v oblasti komunikací, peněžnictví či obrany.

5. Návrhy a doporučení

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.2, ve vybraných zemích nelze určit, zda-li částečné úvazky pomáhají řešit problém nezaměstnanosti. V jednotlivých zemích je množství pracovních úvazků na zkrácenou dobu odlišné a při porovnání je vidět, že pouze povzbuzování a právní úprava částečných úvazků nestačí na vytváření těchto míst a že nenapomáhají tak, jak by se mohlo očekávat, ke snižování nezaměstnanosti. Ve všech zemích je důležité nezaměřovat se pouze na neurčitý fakt slibující snížení nezaměstnanosti díky větší flexibilitě na trhu práce, ale také na porovnání podmínek mezi jednotlivými zeměmi jak v oblasti sociální, ekonomické, tak politické.

Snadno by se dalo z výsledků této práce soudit, i přes použití malého vzorku, že nejlépe jsou na tom s využitím částečných úvazků země, které mají politický systém založen na monarchii (Nizozemí, Austrálie, Velká Británie nebo například Švédsko). Tento závěr však nelze zobecnit, stejně tak jako nelze pro všechny země zobecnit pozitivní vliv částečných úvazků na nezaměstnanost. Naopak pro další zkoumání by bylo zajímavé pokusit se vysledovat závislost množství pracovníků na částečný úvazek na politickém systému.

Částečné úvazky jsou v době krize využívány stále častěji především z důvodu snížení dopadů propouštění na vývoj míry nezaměstnanosti. Jak vyplývá z údajů OECD, během posledních dvou let se ve většině členských zemí zvýšil počet částečných úvazků. Jedná se přitom spíše o nedobrovolně zaměstnané na částečný úvazek, jelikož jednotlivé podniky snižují počet odpracovaných hodin pracovníků, kteří tak jsou nuceni přecházet z plných úvazků na zkrácené. Částečné úvazky se nejčastěji vyskytují mezi zaměstnanci na sekundárním trhu, kde jsou nabízeny především studentům, matkám na rodičovské dovolené a ženám v domácnosti. Pozitivním faktem proto zůstává, že je těmto zaměstnancům umožněno ponechat si práci a i přes velké problémy jednotlivých společností jim je nabídnuta zkrácená forma pracovního úvazku místo propuštění. Dá se říci, že vliv částečných úvazků v období krize je spíše pozitivní, kdy zajišťuje lidem alespoň částečné pracovní uplatnění, a proto by se měl v této době využívat a podporovat mnohem více než předtím.

Dle legislativních úprav v jednotlivých zemích a mezinárodních smluv, které se snaží bránit odlišnému přístupu k těmto zaměstnancům, by se mohlo zdát, že pracovníci na částečný úvazek jsou na tom stejně jako ostatní zaměstnanci. Jak vyplynulo z textu, je patrné, že na tom pracovníci na zkrácený úvazek nejsou tak dobře jako ostatní. Jde

především o finanční ohodnocení těchto pracovníků, horší přístup ke školení a rozvoji jejich kariéry (jelikož např. kvůli svým rodinným povinnostem nejsou schopni se účastnit víkendových školení nebo školení, která probíhají mimo jejich pracovní dobu). Jsou výrazně znevýhodněni v případě povýšení, o které se sice ucházet mohou, ale zároveň předem vědí, že na něj nedosáhnou, jelikož nemají tolik zkušeností v dané oblasti či nejsou „známí“ mezi nadřízenými. Nevýhodou je také to, že jejich práce není tolik „zodpovědná“ a oni nejsou schopni se více zapojovat do rozhodovacího procesu a tím ovlivňovat situaci ve společnosti. Ani přístup k zaměstnaneckým výhodám není v jejich případě zrovna nejlepší. Postavení zaměstnanců na zkrácený úvazek se zhoršuje se snižujícím se počtem odpracovaných hodin a horšími pracovními příležitostmi.

Dříve se zkrácené pracovní úvazky zaváděly pouze prostřednictvím redukce pracovní doby, pro úspěšné zavádění částečných úvazků je však v současnosti důležité zaměřit se více na jejich „kvalitu“. Jako kvalitní práce na částečný úvazek je přitom brána práce, která je dostupná jak mužům, tak ženám na všech pracovních pozicích v rámci firmy, nabízí stejný stupeň pracovní ochrany a ochrany proti diskriminaci jako u pracovníků na plný úvazek a nabízí poměrnou výši týdenních či měsíčních příjmů (vůči zaměstnancům na plný úvazek), zajišťuje přístup k zaměstnaneckým odměnám, rovnocenný přístup ke školení a povýšení, možnost pohybu v obou směrech mezi prací na částečný a plný úvazek a začlenění do pracovní skupiny a kultury na pracovišti.

V současnosti by neměla být vytvářena neúčelová místa na zkrácený úvazek, více by se měly podniky zaměřovat na vytváření manažerských a profesionálních pozic, které jsou dnes málo využívané. Pro společnosti je podstatné, že zaměstnanci na vyšších postech, kteří by chtěli pracovat na částečný úvazek a nemají tuto možnost, z daného podniku odcházejí nebo zůstávají, ale jejich pracovní výkon klesá. Ztráta kvalifikovaných pracovníků je pro jednotlivé podniky velmi nákladná a napomáhá tak motivovat zaměstnavatele k vytváření stále většího množství kvalitních pracovních míst na částečný úvazek. Prostředkem pro jejich tvorbu mohou být vytvoření lepších právních základů pro tyto úvazky, větší přístup ke školení a povýšení, možnost dosáhnout vysokých pozic bez ohledu na pohlaví, nabízení rovných podmínek pracovníkům, lepší alokace pracovníků či pravidelné hodnocení činnosti zaměstnanců.

Pro lepší uplatňování částečných úvazků je důležité odstraňovat veškeré bariéry, které brání zaměstnancům zkrátit odpracovaný čas v zaměstnání a přejít na částečný úvazek a zároveň při změně tohoto požadavku jim umožnit snadný přechod zpět na plný úvazek. Větší zaměření je nutné nejen na pracovníky na sekundárním trhu práce, ale také

na více vzdělané a kvalifikované pracovníky, kteří nemají tolik příležitostí zůstat na své pozici v rámci částečného úvazku.

Překážkou mohou být kromě legislativních opatření a jejich reálného uplatňování také finanční překážky vytvářené daňovým a sociálním systémem. Na sekundárním trhu práce může jít také o nedostatečnou dostupnost péče o děti, která může vést k dlouhodobému nedobrovolnému zaměstnání na částečný úvazek, spojenému s nutností starat se o děti, což může mít dlouhodobě negativní důsledky.

Dlouhodobě se mluví v souvislosti s prací na částečný úvazek o zvýšení participace žen na trhu práce. Participace žen je ve většině zemí mnohem nižší než mužská a ženy jsou v rámci svého života nuceny věnovat se nejen práci, ale také výchově dětí. Proto je možnost jejich zapojení na trhu práce alespoň ve formě částečného úvazku velmi přínosná nejen pro ně, ale také pro společnost. Otázkou zůstává, zda-li by nebylo vhodné se zaměřit také na podporu jiné skupiny osob, a to hlavně studenty. Ti si v rámci studia mohou přivydělávat nejčastěji ve formě nějaké brigády, práce na částečný či sporadicky na plný úvazek. I přesto je takových osob spíše méně a jejich schopnost najít si práci a získat tolik požadovanou praxi ještě během studia je velmi nízká. Pro stát i samotné zaměstnavatele se to může jevit jako nevyužitá příležitost. Kdyby se podniky více věnovaly a nabízely více možností právě studentům ve formě zkrácených úvazků, mohlo by to vést k vyšší efektivitě v podniku, k výchově budoucích zaměstnanců a k získávání nových, čerstvých nápadů. Odrazovat firmy od tohoto chování však může nejistota, zda budou studenti na dané pozici pokračovat i po skončení studia a zda-li tedy vynaložené prostředky na jejich zaškolení nebyly plýtváním zdrojů a nevyužitím investic do lidského kapitálu. Tento „strach“ však lze odstranit prostřednictvím vládních zásahů vedoucích k upravení legislativy v této oblasti.

V České republice jsou částečné úvazky využívány minimálně. I přes ochotu některých osob pracovat na tyto úvazky není pravděpodobné, že by v nejbližších letech jejich množství výrazně rostlo. Otázkou je, zda-li by se měla a může Česká republika přibližovat některé z vybraných zemí v rámci částečných úvazků a jejich uplatňování. Možnost využívat více částečné úvazky je pro ekonomiku země, s ohledem na rostoucí míru nezaměstnanosti, významná. Díky členství v EU jsou flexibilní formy zaměstnání, včetně částečných úvazků, podporovány mnohem více, než tomu bylo dříve.

V ČR existuje několik překážek, které brání lepšímu využití částečných úvazků. Mezi tyto překážky lze zařadit například špatně nastavený sociální systém s nemotivující výši minimální mzdy a životního minima, vysoké životní náklady, špatný systém daní

a sociálních odvodů, nízkou politickou prioritu a slabou legislativní úpravu částečných úvazků. Právě těmto oblastem by měla být věnována zvýšená pozornost při prosazování flexibilních forem zaměstnání.

Česká republika má stále co dělat, aby „dohonila“ západní státy. Nejde zde však o „dohánění“ Nizozemí. V Nizozemí totiž existuje zcela unikátní systém, který je dlouhodobě podporován ze strany státu, zaměstnavatelů i zaměstnanců. Ženy v Holandsku mají vysokou míru participace na trhu práce, z čehož většina pracuje na částečný úvazek. Bez existence částečných úvazků by byla zaměstnanost žen výrazně nižší. Zvýšenou participací umožňuje kvalitní sociální systém, institucionální péče a v neposlední řadě výše mezd pracovníků na částečný úvazek.

Právě velikost mzdy je jednou z brzd potenciálního růstu částečných úvazků v České republice. I když se dá říci, že v oblasti sociálního systému a kvality a dostupnosti institucionální, především preprimární, péče je na tom Česká republika srovnatelně se sledovanými zeměmi, mzdy jsou v České republice nižší a ani při dvou plných úvazcích nemusí mít rodina zajištěn dostatečný příjem na pokrytí veškerých nutných životních nákladů. Pravděpodobnost, že by se při takovémto stavu člověk uživil z částečného příjmu je minimální. Je důležité se zaměřit nejen na prosazování flexibilnějších úvazků, ale společně s tím i na růst mezd zaměstnanců tak, aby se lidé práce na částečný úvazek vyplatila a umožnila jim pokrytí veškerých životních nákladů.

Velký vliv lze vidět v mentalitě a způsobu života současných lidí. V ČR není typické pracovat na částečný úvazek ani v případě většího počtu dětí. Studenti, matky, důchodci, ale ani jiní pracovníci neuvažují při volbě zaměstnání jestli pracovat na částečný či plný úvazek, ale volí mezi variantami práce na plný úvazek či neaktivitou. Za předpokladu vyšších mezd by se lidé při volbě úvazku mohli rozhodovat jinak. Ať už tomu bude v budoucnu jakkoliv, v současnosti se v ČR bude s těžší prosazovat Holandský model dříve, než budou mzdy na světové úrovni tak, jako jsou již dnes na světové úrovni ceny produktů. Nejvíce se proto bude zatím prosazovat spíše americký model, kdy si k plnému zaměstnání členové domácnosti ještě přivydělávají, někdy právě s využitím částečných úvazků, aby zajistili rodině dostatečný příjem a slušnou životní úroveň.

Hlavní důraz v oblasti prosazování částečných úvazků je kladen na vládu. Právě ona by měla více motivovat jednotlivé firmy k využívání flexibilních forem zaměstnávání. Pokud chce vláda zvyšovat ekonomickou aktivitu a participaci žen v zemi a chce ovlivňovat alespoň minimálně míru nezaměstnanosti, měla by se více angažovat v oblasti částečných úvazků. Ve vládě se objevují ze strany ministerstva práce a sociálních věcí

návrhy na podporu flexibilních forem zaměstnání. I přes snahy, které měl dříve Petr Nečas a nyní se snažil prosadit i Jaromír Drábek (v rámci „rodinného balíčku“ a motivování firem) se v nejbližší době nedá očekávat žádná změna v oblasti podpory těchto úvazků. Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci realizace politiky zaměstnanosti za účelem zvýšení zaměstnanosti podporuje flexibilní formy zaměstnání, mezi něž patří i možnost sjednání kratší pracovní doby. Stávající právní úprava, dle vyjádření ministerstva, v zákoníku práce k takovému postupu poskytuje dostatečný prostor, a to včetně např. sdílení pracovního místa apod. Z tohoto důvodu v rámci současné připravované novely zákoníku práce není žádná legislativní úprava navrhována.

6. Závěr

Cílem práce bylo analyzovat využití práce na částečný úvazek a zhodnotit jejich uplatňování ve vybraných zemích a ve světě celkově. V úvodu bylo teoreticky vymezeno fungování trhu práce, nabídka, poptávka, nepružnost a flexibilita na trhu práce a historický pohled na flexibilní trhy, který započal ve 20. století a nejvíce se prosadil od poloviny téhož století. Postupem času docházelo ke zkracování pracovního týdne, někde dokonce odpracovaných dní v týdnu. Práce se stále více zaměřovala na intenzivnější využívání času. Právě v této době začalo vznikat mnoho nových forem flexibilní organizace práce. Mezi klasické, které se začaly prosazovat nejdříve, lze zařadit práci přesčas, v sobotu, neděli v noci a na směny. Nově se začaly využívat úvazky na dobu určitou, částečné úvazky, práce na zavolání, z domova, sdílená práce či využívání agenturního zaměstnávání. V současném světě se stále více s rozvojem flexibilních forem zaměstnání klade důraz na správnou regulaci a ochranu zaměstnanců i zaměstnavatelů a podporu nezaměstnaných ve snaze zlepšit jejich šance na zapojení se do pracovního procesu. S těmito faktory pracuje flexicurita.

Práce na částečný úvazek se celosvětově využívá už déle než 30 let. Patří mezi nejstarší flexibilní formy zaměstnání. Zjednodušeně se jedná o práci kratší než na plný úvazek, přičemž časové vymezení se v jednotlivých zemích liší (především 30-35 hodin). Legislativně je upravována na národní úrovni v rámci samostatných zákonů či jako součást obecnější úpravy a na mezinárodní úrovni prostřednictvím Úmluvy ILO a Směrnice EU. Částečné úvazky mohou být ovlivněny několika faktory, a to především právě legislativní úpravou, mírou ekonomické aktivity, odvětvovou strukturou či sociálním systémem.

Podstatná část práce byla věnována analýze částečných úvazků ve vybraných zemích, z které vyplynul obecný profil pracovníka na částečný úvazek. Obecně se jedná o mladší ženy, okolo 25-40 let, které si vybírají částečné úvazky z důvodů starosti o děti. Díky dostupnosti institucionální péče mohou své děti nechávat alespoň pár hodin ve školkách/školách a věnovat se alespoň částečnému zaměstnání, kde každý týden odpracují zhruba 20-30 hodin. Tyto ženy jsou zaměstnány v sektoru služeb nejčastěji v maloobchodě, pohostinství či zdravotní a sociální péči. Tento obecný profil odpovídá teoretickému vymezení uvedenému v první kapitole a zaměření legislativních opatření a národních politik na zvyšování participace žen a napomáhání jejich vstupu na trh práce.

Tento profil však neodpovídá skutečností ve všech vybraných zemích a například ve Finsku je nejvíce pracovníků na částečný úvazek mezi studenty. Naopak v České

republiky jsou často mezi pracovníky na částečný úvazek zastoupeny také starší osoby předdůchodového věku. Nelze se proto zaměřovat pouze na ženy, ale také na studenty a starší osoby. Umožnění získání praxe při zaměstnání studentů na částečný úvazek může vést k vyšší efektivitě v podniku, výchově budoucích zaměstnanců a získávání nových, čerstvých nápadů. Zároveň je důležité snížit „riziko“ zaměstnavatelů spojené s možným odchodem těchto mladých lidí po skončení studia do jiného podniku především prostřednictvím úpravy legislativy a smluvních podmínek. V případě starších osob by bylo naopak vhodné zaměřit se na využívání jejich pracovních zkušeností a využívat je například jako lektory pro mladé pracovníky.

Výsledkem srovnání míry nezaměstnanosti a procenta pracovníků na částečný úvazek bylo zjištění, že nelze při určování jejich vztahu vycházet pouze z těchto hodnot. Částečné úvazky mohou, ale také nemusí, být řešením v případě rostoucí nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti ovlivňuje více faktorů a proto je důležité nezaměřovat se pouze na neurčitý fakt slibující snížení nezaměstnanosti díky větší flexibilitě na trhu práce.

Poměrně velké množství pracovníků je zaměstnáno v rámci zkrácených úvazků nedobrovolně. Problému nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek by se měla věnovat zvýšená pozornost, tak jako je tomu v současnosti v Británii. Nejdůležitější je znát potřeby všech pracovníků, a tomu přizpůsobovat rozložení zaměstnanců v rámci společnosti. Zároveň je třeba ze strany vlády motivovat zaměstnavatele nejen k zaměstnávání osob na částečné úvazky, ale také k umožnění pružnějšího přechodu mezi plným a zkráceným úvazkem.

Jak z práce vyplývá, zaměstnanci na částečný úvazek reálně nemají stejné pracovní podmínky jako ostatní zaměstnanci. Vymahatelnost dostupu v oblasti školení a povýšení či možnost získat zodpovědnější práci je v podstatě nulová. Právě proto je nezbytné zajistit především prostřednictvím pracovní legislativy možnost si tyto podmínky vymoci. Tato práce mimo jiné poukazuje na nový trend, kterým je zvyšování množství kvalitních pracovních příležitostí v rámci částečných úvazků. Dřívější omezování částečných úvazků převážně na sekundární trh práce neumožňovalo pracovníkům na vyšších pozicích přechod na zkrácený úvazek při zachování stávajícího postavení, ale automatický přechod na nižší pozici. Zaváděním částečných úvazků na vyšších pozicích tak mohou podniky vyjít vstříc požadavkům pracovníků, což může vést k efektivnější práci a zvýšenému pracovnímu nasazení.

V případě České republiky je důležité se zaměřit na odstranění nebo alespoň zmenšení existujících překážek, které ovlivňují lepší využívání částečných úvazků

(nemotivující sociální systém, nízká minimální mzda, vysoké životní náklady, špatný systém daní a sociálních odvodů, nízká politická priorita). Důležité je se zaměřit nejen na prosazování flexibilnějších úvazků, ale společně s tím i na růst mezd zaměstnanců tak, aby se lidem práce na částečný úvazek vyplatila a umožnila jim pokrytí veškerých životních nákladů. Prostor by měl být věnován také veřejným (nejen politickým) debatám na toto téma s cílem širšího pochopení zkrácených úvazků a jejich možnému zatraktivnění pro širší veřejnost. Zaměření by taktéž nemělo být zobecněno dle věku, ale mělo by dojít k podpoře tohoto zaměstnávání v případě znevýhodněných skupin a podobně.

Současná vláda by měla více prosazovat zaměstnávání na částečný úvazek. Podle vývoje na českém trhu práce nejsou snahy v této oblasti úspěšné, velké množství pracovníků, když už pracuje na částečný úvazek není s tímto uspořádáním spokojeno a proto je úkolem především vlády, aby motivovala zaměstnavatele a prosadila uplatňování vhodnějších podmínek pro tyto pracovníky.

ČR se v pojetí částečných úvazků nejvíce blíží americkému modelu, kdy si lidé více přivydělávají ve formě vedlejšího úvazku než aby pracovali na částečný úvazek v rámci hlavního pracovního poměru. Jako nereálné se jeví zavést systém fungující v Holandsku, proto by se měli tvůrci politiky zaměstnanosti nechat inspirovat jinými zeměmi, jako například Finskem (v případě studentů) či Velkou Británií (řešení problému nedobrovolnosti).

V České republice je přístup k problematice a možnostem částečných úvazků hodně ovlivněn mentalitou a dlouhodobým zaměřením na model dvou plných úvazků, proto by bylo zajímavé pro další zkoumání pozorovat pozitivní a negativní změny postojů směrem k této oblasti. V oblasti částečných úvazků by bylo dále možno provést například analýzu závislosti množství částečných úvazků na politickém systému.

Seznam použité literatury

Knižní monografie:

- [1] FELSTEAD, A.; JEWSON, N. *Global trends in flexible labour*. 1. vyd. Basingstoke : Macmillan, 1999. 213 s. ISBN 0-333-72999-4.
- [2] JOUZA, L.; ŽENÍŠKOVÁ, M.; SALAČOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vyd. Praha : ASPI, 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9.
- [3] JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Mikroekonomie : Učební text pro bakalářské studium*. 1. vyd. Ostrava : VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2005. 327 s. ISBN 80-248-0910-9.
- [4] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [5] NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha : VÚPSV, v.v.i., 2008. 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1.
- [6] NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha : VÚPSV, v.v.i., 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8.
- [7] SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [8] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava : VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2007. 171s. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [9] VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava : Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [10] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Elektronická monografie:

- [11] BOOTH, A. L.; van OURS, J. C. Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle [online]. 2007 [cit. 2011-02-13]. Dostupný z WWW: arno.uvt.nl/show.cgi?fid=63582. ISSN 0924-7815.
- [12] BOOTH, A. L.; van OURS, J. C. Part-time jobs : What women want? [online]. 2010 [cit. 2011-02-13]. Dostupný z WWW: www.cepr.org/pubs/dps/DP7627.asp. ISSN 0924-7815.
- [13] BOSCH, N.; DEELEN, A.; EUWALS, R. Is part-time employment here to stay? Evidence from the Dutch Labour Force Survey 1992 – 2005. *Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, Discussion Paper* [online]. 2008, no. 100, February 2008. [cit. 2011-02-12]. Dostupný z WWW: ideas.repec.org/p/cpb/discus/100.html. ISBN 978-90-5833-353-7.
- [14] BOSCH, N.; van der KLAAUW, B. Analyzing female labor supply – evidence from a dutch tax reform. *Centre for Economic Policy Research : Discussion paper* [online]. 2009, no. 7337, June 2009 [cit. 2011-02-15]. Dostupný z WWW: ftp.iza.org/dp4238.pdf. ISSN 0265-8003.
- [15] EUWALS, R.; HOGGERBRUGGE, M. Explaining the growth of part-time employment : factors of supply and demand. *Centre for Economic policy research, Discussion paper* [online]. 2006, no. 5595, April 2006 [cit. 2011-02-12]. Dostupný z WWW: www.cepr.org/pubs/dps/DP5595.asp. ISSN 0265-8003.
- [16] Evropská Komise. Employment in Europe 2010. *Luxembourg : Publications Office of the European Union* [online]. 2010 [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6288&langId=en>. ISSN 1016-5444.
- [17] Evropská komise. Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security [online]. 2007 [cit. 2011-01-17]. Dostupný z WWW: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2756&langId=en.

- [18] GOTTVALD, J. Flexibility and security in the EU labour markets - Přednáška [online]. 2010 [cit. 2011-01-11]. Dostupný z WWW: <https://portalekf.wps.vsb.cz/wps/portal/>
- [19] GOTTVALD, J. Flexibilita trhu práce - Přednáška [online]. 2010 [cit. 2011-01-11]. Dostupný z WWW: <https://portalekf.wps.vsb.cz/wps/portal/>
- [20] CHUNG, H. Flexibility for Whom? Working time Flexibility Practices of European Companies [online]. 2009 [cit. 2011-01-11]. Dostupný z WWW: <http://www.raadwerkkomen.nl/CmsData/Signaal%202009/Flexibility%20for%20who.m.pdf>. ISBN 978-90-5335-222-9.
- [21] ILO. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 o práci na zkrácený úvazek. *Generální konference Mezinárodní organizace práce* [online]. 1994 [cit. 2011-01-17]. Dostupný z WWW: www.cmkos.cz/data/articles/down_1010.pdf.
- [22] Industrial relations Victoria. Quality Part-time Work – Working better for Everyone [online]. 2005 [cit. 2011-02-23]. Dostupný z WWW: http://ways2work.business.vic.gov.au/data/assets/pdf_file/0004/148792/197_qualityparttimework.pdf.
- [23] LYONETTE, C.; BALDAUF, B.; BEHLE, H. „Quality“ part-time work. A review of the evidence. *Government Equalities Office, London* [online]. March 2010 [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: www.equalities.gov.uk/pdf/Review%20of%20Evidence.pdf.
- [24] NOBACK, I. Climbing the ladder : Gender-specific career advancement in financial services [online CD-ROM]. April 2010 [cit. 2011-02-13].
- [25] OECD. OECD Employment Outlook 2010 : Moving beyond the Jobs Crisis [online]. 27 July 2010 [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: http://www.oecd.org/document/46/0,3746,en_2649_37457_40401454_1_1_1_37457,00.html. ISBN 978-92-64-08616-6.

- [26] Rada Evropské Unie. Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS [online]. 1997 [cit. 2011-01-17]. Dostupný z WWW: www.mpsv.cz/files/clanky/1414/sr_1997_081.pdf.
- [27] SANDOR, E. European Company Survey 2009 : Part-time work in Europe. *Luxembourg: Publications Office of the European Union* [online]. 2011 [cit. 2011-02-02]. Dostupný z WWW: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/2/EF1086EN.pdf. ISBN 978-92-897-0883-8.
- [28] SHAEFER, H. L. Part-time workers : some key differences between primary and secondary earners. *Monthly labor review* [online]. 2009, October 2009, str. 3 – 15. [cit. 2011-02-24]. Dostupný z WWW: www.bls.gov/opub/mlr/2009/10/art1full.pdf.
- [29] STANDING, G. Global labour flexibility. Seeking distributive justice. *Ženeva : ILO* [online]. 1999 [cit. 2011-01-23]. Dostupný z WWW: www.books.google.cz. ISBN 0-312-22525-3.
- [30] SVOBODOVÁ, L. Flexibilita : její výhody i problémy. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce kvalita života v globalizované ekonomice 2007* [online]. Praha : VŠE, 2007. [cit. 2011-02-23]. Dostupný z WWW: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf.
- [31] ŠŤASTNÁ, M. Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky. *ČSÚ : Analýzy* [online]. 2005 [cit. 2011-02-21]. Dostupný z WWW: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/8bd1ae73fe3b5346c12570b4003a16bb/\\$FILE/kra051110.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/8bd1ae73fe3b5346c12570b4003a16bb/$FILE/kra051110.pdf).

internetové zdroje:

- [32] AussieLegal [online]. c2001-2010 [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <http://www.aussielegal.com.au/informationoutline~nocache~1~SubTopicDetailsID~1082.htm>.

- [33] Australian Bureau of Statistics [online]. c1993 [cit. 2011-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.abs.gov.au/>>.
- [34] Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations. *Australian Jobs* [online]. c2011 [cit. 2011-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.deewr.gov.au/Employment/ResearchStatistics/Pages/AustralianJobs.aspx>>.
- [35] Australian Government, Produktivity Commission. *Part Time Employment : the Australian Experience* [online]. aktualizováno 18. 02. 2009 [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.pc.gov.au/research/staffworkingpaper/part-time-employment>>.
- [36] BIČÁKOVÁ, O. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání* [online]. MPSV : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, aktualizováno 20.10.2008 [cit. 2011-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>.
- [37] Businessinfo. *Teritoriální informace – země* [online]. c1997-2011 [cit. 2011-02-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/rubrika/teritorialni-informace-zeme/1000540/>>.
- [38] Central Intelligence Agency. *The World Factbook* [online]. aktualizováno týdně [cit. 2011-02-14]. Dostupný z WWW: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html>>. ISSN 1553-8133.
- [39] Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil* [online]. c2011 [cit. 2011-02-22]. Dostupný z WWW: <<http://czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10>>
- [40] ELLIOTT, R. *Cost of child care* [online]. Care for kids, c2003-2011 [cit. 2011-03-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.careforkids.com.au/articlesv2/article.asp?ID=77>>.
- [41] Employment and Economic Development Office. *Legislation* [online]. aktualizováno 29. 07. 2009 [cit. 2011-03-13]. Dostupný z WWW: <http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/01_legislation/index.jsp>.

- [42] Eurostat [online]. [cit. 2011-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>>.
- [43] Fondy Evropské Unie. *Dokumenty* [online]. Aktualizováno 06. 11. 2008 [cit. 2011-03-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/61e1c103-49f7-4d5a-b809-1142bce99472/Dokumenty>>.
- [44] ILO. *National Labour Law Profile : Australia* [online]. c1996-2010, aktualizováno 30. 03. 2011 [cit. 2011-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/aus.htm>>.
- [45] ILO. *Working time database* [online]. aktualizováno září 2006 [cit. 2011-02-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime>>.
- [46] Legislation.gov.uk. *The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000* [online]. 2000 [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2000/1551/contents/made>>.
- [47] OECD. *OECD.StatExtracts* [online]. [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I>.
- [48] Office for National Statistics. *Labour Market Statistics* [online]. c2008 [cit. 2011-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/Product.asp?vlnk=1944>>.
- [49] Statistics Finland. *Population* [online]. c2005 [cit. 2011-02-14]. Dostupný z WWW: <http://www.stat.fi/til/vrm_en.html>.
- [50] U.S. Bureau of Labor Statistics [online]. c1995 [cit. 2011-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.bls.gov/>>.
- [51] U.S. Census Bureau [online]. c2003 [cit. 2011-02-14]. Dostupný z WWW: <http://factfinder.census.gov/home/saff/main.html?_lang=en&_ts=>.

[52] Zeměpis [online]. c2005-2010 [cit. 2011-02-13]. Dostupný z WWW:
<<http://www.zemepis.net/>>.

Seznam zkratek a symbolů

§	paragraf zákona
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
CZ-NACE	klasifikace ekonomických činností (platná od 1.1. 2008)
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
LFS	šetření pracovních sil
mil.	milion
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností (platná do 1.1.2008)
tis.	tisíc
tzv.	tak zvaný, tak zvaně
U.S.	United States
USA	Spojené státy americké

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB - TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

Lucie Tomiczková
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:
Spodní 563/1
Horní Suchá
735 35